

**Der Lohnkonflikt im Bewußtsein
von Arbeitern und Arbeiterinnen
als Ansatzpunkt politischer Bildungsarbeit**

**Inaugural - Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Philosophischen Fakultät
der Justus Liebig-Universität Gießen**

**vorgelegt von
Nando Belardi
aus Wetzlar
und
Christel Zuschlag
aus Aweyden/Ostpreußen**

1973

**Der Lohnkonflikt im Bewußtsein
von Arbeitern und Arbeiterinnen
als Ansatzpunkt politischer Bildungsarbeit**

**Inaugural - Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Philosophischen Fakultät
der Justus Liebig-Universität Gießen**

**vorgelegt von
Nando Belardi
aus Wetzlar
und
Christel Zuschlag
aus Aweyden/Ostpreußen**

1973

Der Lohnkonflikt im Bewusstsein
von Arbeitern und Arbeiterinnen
als Ansatzpunkt politischer Bildungspolitik

inaugural - Dissertation
zur Erhaltung des Doktorgrades
der Philosophischen Fakultät
der Justus Liebig-Universität Gießen



D 26

Dekan: Prof. Dr. F. Neumann

I. Berichterstatter: Prof. Dr. H. Pross

II. Berichterstatter: Prof. Dr. A. Hemberger

Tag der mündlichen Prüfung: 19. 12. 73

Vorbemerkung

1.	Einleitung (Nando Belardi)	
1.1	Arbeiter in der Klassengesellschaft der BRD	3
1.2	Grundelemente des Bewußtseins westdeutscher Arbeiter und die Problematik der Kategorien 'Arbeiterbewußtsein' und 'Klassenbewußtsein'	7
1.3	Aspekte der innergewerkschaftlichen Demokratie	10
1.4	Die Strategie der antikapitalistischen Strukturreformen	15
1.5	Die Notwendigkeit autonomer Machtpositionen für die Gewerkschaften	17
2.	Theoretische Arbeiterbildungskonzeptionen und ihre Konkretisierung am Beispiel des Lohnkonfliktes (Nando Belardi/Christel Zuschlag)	
2.1	Die gegenwärtige Bildungsarbeit und ihre historischen Hintergründe	19
2.2	Zur Neuformulierung eines Bildungsziels für die Arbeiterbildung - Der Beginn klassenkämpferisch orientierter gewerkschaftlicher Bildungsarbeit seit Mitte der 60er Jahre	23
2.3	Die unstrukturierte Situation der Arbeiter und das abstrakte Bildungsziel: "Entwicklung von Klassenbewußtsein"	26
2.4	Prinzipien sinnvoller politischer Bildungsarbeit	29
2.4.1	Soziologische Phantasie als Prinzip einer Arbeiterbildungskonzeption	29
2.4.2	Exemplarisches Lernen	30
2.4.3	Konflikterfahrung als Ansatzpunkt politischer Bildungsarbeit	32
2.4.4	Betriebsnahe Bildungsarbeit	33

2.5	Der Lohnkonflikt als exemplarischer Konflikt einer Arbeiterbildungskonzeption	34
2.5.1	Prüfung der wichtigsten Forderungen der Negt'schen Konzeption am Beispiel des Lohnkonflikts	36
2.5.1.1	Nähe zu den individuellen Interessen	37
2.5.1.2	Bedeutung für die Emanzipation des Arbeiters	41
3.	Die Anlage der Untersuchung. Beschreibung des Unternehmens und der Befragten (Nando Belardi)	
3.1	Die Problemstellung: Zum Zusammenhang von theoretischem und empirischem Teil	44
3.2	Die Anlage der Untersuchung	46
3.2.1	Pretest und Fragebogen	46
3.2.2	Die Interviewsituation	47
3.2.3	Auswertung und Auswahl der Antworten	48
3.3	Unternehmensbeschreibung	48
3.4	Beschreibung der Befragten in bezug auf relevante soziale und ökonomische Daten	52
3.5	Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeschreibungen der untersuchten Gruppe	56
4.	Das Lohnarbeitsverhältnis als Tauschverhältnis (Christel Zuschlag)	69
4.1	Notwendige Voraussetzungen für das Entstehen des Lohnarbeitsverhältnisses	70
4.2	Die Arbeitskraft als Ware - Wert und Preis der Ware Arbeitskraft	77
4.3	Der Warencharakter bestimmt das Verhältnis zur Arbeit	80
4.4	Veränderte Bedingungen zur Bestimmung der Lohnhöhe im Monopolkapitalismus	87
4.5	Die Bedeutung der Verelendungstheorie für die heutige Situation der Arbeiter	91
4.6	Die Intensivierung der Arbeit	100
4.7	Mehrwertproduktion als spezifische Form der Ausbeutung im Kapitalismus	107
4.8	Das Verhältnis von Profit und Lohn	110
4.9	Der 'gerechte' Lohn	117

	Seite
5. Gesellschaftliche Aspekte des Lohnkonfliktes (Nando Belardi)	132
5.1 Die Beziehung der Arbeiter zu Gewerkschaft und Betriebsrat	133
5.1.1 Zum Untersuchungsziel des vorliegenden Kapitels	138
5.1.2 Aspekte der Gewerkschaftsmitgliedschaft	140
5.1.3 Motive der Mitgliedschaft	141
5.1.4 Sollen Arbeiter die Gewerkschaften mehr unterstützen?	145
5.1.5 Die 'aktive' Minderheit der Befragten	148
5.1.6 Schutzfunktion oder Veränderungsfunktion der Gewerkschaften?	149
5.1.7 Die Einstellung der Befragten zum Betriebsrat	151
5.1.8 Die Politik des Betriebsrates	152
5.1.9 Stellungnahmen zur Tätigkeit des Betriebsrates	153
5.1.10 Der Einfluß von Geschlechtszugehörigkeit und Alter auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft	155
5.1.11 Gewerkschaftsmitgliedschaft und Altersstruktur	155
5.1.12 Der Einfluß des Familienstandes der Frauen auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft	156
5.2 Determinanten gewerkschaftlicher Lohnpolitik	156
5.2.1 Aspekte der marxistischen Lohntheorie	157
5.2.2 Tendenzen und Gegentendenzen einer gesamtgesellschaftlichen Regulierung der Lohnpolitik im organisierten Kapitalismus	158
5.2.3 Die Bedeutung der zentralisierten gewerkschaftlichen Tarifpolitik für die Arbeiter	163
5.2.4 Die Einstellungen zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik	165
5.2.5 Der Stellenwert von Lohnerhöhungen im Vergleich zu erwünschten betrieblichen und gesellschaftlichen Verbesserungen der eigenen Situation	168

5.3	Streiks als mögliche Konsequenz einer konfliktorientierten Arbeiterbildung	175
5.4	Konkrete Ansätze alternativen Denkens bei den Befragten	
5.4.1	Probleme bei der Ermittlung alternativen Denkens bei Arbeitern	183
5.4.2	Gesamtgesellschaftliche Alternativen bei den Befragten	187
5.4.3	Konkrete betriebliche alternative Vorstellungen der Befragten	193
5.5	Zusammenfassende Schlußfolgerungen für die Bildungsarbeit: Die Einstellungen der Befragten zu gesellschaftlichen Aspekten des Lohnkonfliktes	198
5.5.1	Ansatzpunkte politischer Bildungsarbeit bei Befragten mit vorwiegend dichotomischen und apathischen Einstellungen	199
5.5.2	Ansatzpunkte politischer Bildungsarbeit bei Befragten, deren Beziehung zur Gewerkschaft durch partiell kritisches Bewußtsein und 'Organisationsgläubigkeit' geprägt ist	206
5.5.3	Die kritische und aktive Minderheit der Befragten: Systemüberwindung zur Verbesserung der Lage der Arbeiter	213
5.5.4	"Neue Ordnung" oder "Bessere Verteilung"?	216
6.	Der betriebliche Aspekt des Lohnkonflikts (Christel Zuschlag)	
6.1	Einleitung	220
6.2	Das Verhältnis des Arbeiters zur Arbeit und zum Lohn	223
6.3	Die Habitualisierung der Arbeitsvollzüge und das Problem der Monotonie	226
6.4	Instrumentalisierung der Arbeit	235
6.5	Informiertheit über die Lohnbildung	241
6.6	Zum Zusammenhang von Lohn und Leistung	248
6.7	Zum Akkordlohn	265
6.8	Zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lohnzufriedenheit	269

	Seite
7. Schlußfolgerungen für zukünftige Bildungsarbeit (Nando Belardi/Christel Zuschlag)	273
7.1 Nähe zu den individuellen Interessen	274
7.2 Das notwendige Verständnis der Lohn- problematik in gesamtgesellschaftli- cher Sichtweise	276
7.2.1 Exkurs 1: Voraussetzungen für exempla- rische Arbeiterbildung: Betriebsnahe Bildungsarbeit	281
7.2.2 Exkurs 2: Solidarität und Kommunikation zur Verringerung gegenseitiger Konkurrenz	283
7.2.3 Exkurs 3: Betriebsnahe Gewerkschafts- und Tarifpolitik	286
7.3 Einstellungen der Befragten, die auf ein Interesse an gesellschaftlicher Emanzipation hinweisen	288
7.3.1 Exkurs 4: Arbeiterkontrolle und Mitbe- stimmung am Arbeitsplatz als langfristige Bildungsziele	290
7.4 Geschlechts- und altersspezifische Unterschiede im Informationsniveau und Problembewußtsein müssen in der Bildungs- arbeit berücksichtigt werden	294
7.5 Zum Zusammenhang von politischer Einsicht und politischem Handeln	298
Anmerkungen	301
Fragebogen	341
Literaturverzeichnis	353

Vorbemerkung

In der gegenwärtigen soziologischen Forschungsarbeit der BRD lassen sich, wenn man eine grobe Unterscheidung trifft, zwei Formen wissenschaftlicher Arbeiten unterscheiden: einerseits theoretische Abhandlungen, die mit Hilfe bestimmter Denkmodelle die gesellschaftlichen Erscheinungen zu erklären versuchen - und andererseits empirische Untersuchungen, die gesellschaftliche Phänomene mit Hilfe von Befragungen, systematischen Beobachtungen und anderen empirischen Methoden erforschen wollen. Diese Untersuchungen haben in den meisten Fällen einen allgemeineren wissenschaftlichen Charakter, d. h. sie werden nicht in einem bestimmten praxisbezogenen Sinn ausgeführt. Denn sie sind nicht auf eine praxisbestimmte Fragestellung ausgerichtet, sondern dienen einem allgemeineren wissenschaftlichen Interesse.

Die vorliegende Arbeit ist der Versuch, eine empirische Untersuchung in bezug auf ihre Verwendungsmöglichkeit in der politischen Bildungsarbeit mit Arbeitern und Arbeiterinnen durchzuführen. Die empirische Untersuchung ist durch die Bildungspraxis zweckbestimmt. Als Bestimmungsfaktoren für die Art der Erhebung waren die Arbeiterbildungskonzeption und die Bildungsinhalte von entscheidender Bedeutung. Bildungsinhalte in bezug auf den Lohnkonflikt, wie sie von den Verfassern verstanden werden, sind theoretische Erklärungsversuche auf verschiedenen Abstraktionsebenen: Der Lohn als Preis der Ware Arbeitskraft läßt sich auf einer sehr abstrakten Ebene im Rahmen der marxistischen Theorie darstellen. Die Betrachtung der Lohnauseinandersetzungen in ihrer institutionalisierten Form als Konflikt zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden liegt auf einer weniger hohen Abstraktionsebene. Der Lohnkonflikt auf betrieblicher Ebene schließlich erfordert eine konkrete Darstellung der betrieblichen Bedingungen, unter denen der Konflikt um den Lohn ausgetragen wird.

Wenn Einzelprobleme in ihrem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang geklärt werden sollen, muß der über den unmittelbaren Problembereich hinausgehende gesellschaftliche Prozeß in die Betrachtung miteinbezogen werden. So wird eine Reihe von Exkursen notwendig sein, um den Lohnkon-

flikt in seiner Gesamtproblematik klärend darzustellen.

Anhand des empirischen Materials sollen die sich in verschiedensten Erscheinungsformen manifestierenden Grundstrukturen des Lohnabhängigkeitsverhältnisses aufgezeigt werden. Eine Wiederholung der Darstellung - wenn auch unter unterschiedlichen Aspekten - ist dabei nicht immer vermeidbar, sondern kann dazu beitragen, diese grundlegenden Erkenntnisse besonders deutlich herauszuarbeiten.

Die Ergebnisse der Befragung, die subjektiven Einstellungen und Meinungen der Befragten zum Lohnproblem können nur im Zusammenhang mit theoretischen Überlegungen zum Lohnproblem Relevanz gewinnen, denn die Fragestellung der empirischen Untersuchung orientiert sich an der Theorie. Die Darstellung und Auswertung des erhobenen Materials wurde nicht unabhängig von den theoretischen und zunächst noch weitgehend abstrakten Bildungsinhalten durchgeführt, sondern erfolgte gerade innerhalb dieses theoretischen und begrifflichen Rahmens.

Diese Verbindung von theoretischen Kategorien und der Interpretation empirischen Materials konnte sich nicht an herkömmlichen Untersuchungen orientieren, und stellt einen neuartigen Versuch praxisorientierter Betrachtungsweise empirischen Materials dar.

An dieser Stelle möchten wir allen danken, die diese Arbeit unterstützten. Besonderer Dank gilt dabei Prof. Dr. Helge Pross, unter deren Betreuung diese Arbeit entstand, weiterhin Prof. Dr. Adolf Hemberger, der uns durch Diskussion von Problemen der Erwachsenenbildung weiterhalf. Des weiteren gilt unser Dank Edgar Weick, Dozent an der Heimvolkshochschule Falkenstein, für seine Anregungen und Materialhinweise. Für finanzielle Unterstützung sei der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Stiftung Mitbestimmung gedankt.

1. Einleitung

Nando Belardi

1.1 Arbeiter in der Klassengesellschaft der BRD

Aufgabe dieser Einleitung ist es, den theoretischen Standort der Verfasser und die daraus sich ergebenden Zielkonzeptionen einer politischen Arbeiterbildung zu beschreiben.

Auf die Darstellung kontroverser wissenschaftlicher Positionen - wie z. B. der Diskussion 'Klassengesellschaft versus Industriegesellschaft' - kann hier nicht eingegangen werden¹⁾. Die Autoren identifizieren sich mit theoretischen Ansätzen, die die westdeutsche Gesellschaft als eine kapitalistische Klassengesellschaft beschreiben. Unter Kapitalismus ist hierbei eine "... Wirtschaftsweise zu verstehen, in welcher die Verwertung von Kapital vorherrschend geworden ist"²⁾. Diese systematische Kapitalverwertung beruht auf "... einer fundamentalen sozio-ökonomischen Funktionsteilung zwischen Kapitalverwertern und Unselbständigen"³⁾. Diese beiden beschriebenen Gruppen - die Besitzer von Produktionsmitteln und die für sie abhängig Arbeitenden - bilden die zwei Hauptklassen einer privatkapitalistisch organisierten Gesellschaft. Hofmann weist darauf hin, daß das Kriterium, ob eine Gesellschaft als Klassengesellschaft zu beschreiben ist, als "objektiver Sachverhalt"⁴⁾ bezeichnet werden muß. Das heißt: "Ein Klassenverhältnis besteht also unabhängig von dem Grade des 'Klassenbewußtseins', daß herrschende oder beherrschte Gruppen jeweils aufweisen"⁵⁾.

Aus diesem Interessengegensatz folgt die Tatsache eines objektiven sozialen Konfliktes, der unabhängig davon ist, wie und ob die Beteiligten ihn empfinden.

Eine wesentliche Erscheinungsform dieses objektiven sozialen Konfliktes im organisierten Kapitalismus ist die "Institutionalisierung des Klassengegensatzes"⁶⁾, bei dem sich das organisierte Kapital einerseits und

die in den Gewerkschaften organisierte Lohnarbeit andererseits als "geschlossene Arbeitsmarktparteien" gegenübertreten. Dabei werden die sozialen Auseinandersetzungen nach "Spielregeln" ausgetragen. Das heißt nicht, daß diese beiden Hauptklassen als vollkommene monolithische und interessengleiche Blöcke anzusehen sind. Aber trotz verschiedener Interessengegensätze innerhalb der jeweiligen Klassen⁷⁾ (z. B. Großindustrie und Mittelstand bei den Unternehmern, Arbeitern und Angestellten bei den Unselbständigen) finden die sozialen Auseinandersetzungen zwischen den Klassen ihre Grenzen in "restriktiven" Bedingungen. Diese "restriktiven" Bedingungen bedeuten, daß in der Regel das Privateigentum an Produktionsmitteln nicht angetastet werden darf.⁸⁾

Diese beschriebene Institutionalisierung des Klassengegensatzes bedeutet jedoch nicht, daß die bürgerliche Demokratie in der BRD als gefestigt bezeichnet werden kann. Pross weist darauf hin, daß die BRD seit ihrer Entstehung noch keine ernsthafte Krise erlebt hat, "... die die Position einer Machtelite oder die materielle Wohlfahrt und die persönliche Sicherheit der Vielen ernstlich gefährdet hätten"⁹⁾. Aber die demokratischen Institutionen der BRD haben die Bewährungsprobe vor allem deshalb nicht bestanden, "... weil die Bewährungsprobe noch nicht gekommen ist."¹⁰⁾

Nicht nur historische Erfahrungen aus der Zeit der Weimarer Republik zeigen, daß eine bürgerliche Demokratie als ständig bedroht angesehen werden muß. Es gibt kaum Zweifel an der These, daß in einer Krisensituation aus dem "Kreis der heute herrschenden Gruppen" autoritäre Lösungen angeboten werden. "Denn sowenig wie die Masse der Beherrschten bildet das Gros der Herrschenden ein Bollwerk der Demokratie"¹¹⁾. Nicht nur in der politischen Praxis der BRD findet man eine "obrigkeitliche Deutung der Verfassung"¹²⁾ durch Politiker, Wirtschaftsverbände, Polizei und Militärs, sondern auch der Bereich der politischen Entscheidungen ist der Mehrheit der

Bevölkerung fern und weitgehend unbekannt. So beschreibt Habermas das Verhältnis des Bürgers zum 'Sozialstaat' wie folgt: "Die Berührung mit dem Staat vollzieht sich im Raum und Vorraum der Verwaltung, und sie bezieht sich auf Dienste der Verwaltung. Sie ist wesentlich unpolitisch. Das Verhältnis der Leistungsempfänger zum Staat ist nämlich nicht politische Beteiligung, sondern eine allgemeine Forderungshaltung, die Versorgung erwartet, aber nicht eigentlich Entscheidungen durchsetzen will"¹³⁾. Diese These von Habermas ist jedoch insofern zu relativieren, indem auch eine passive 'unpolitische' Haltung dadurch 'politisch' ist, weil sie der Macht der Herrschenden nicht eigene Interessen, sondern nur Apathie und Passivität entgegensetzt.

Geht man von einem konsequenten - an den Postulaten 'Freiheit', 'Gleichheit' und 'Brüderlichkeit' orientiertem - bürgerlichen Demokratiebegriff aus, der besagt, daß "mündige Bürger unter Bedingungen einer politisch fungierenden Öffentlichkeit, durch einsichtige Delegation ihres Willens und durch wirksame Kontrolle seiner Ausführung, die Einrichtung ihres gesellschaftlichen Lebens selber in die Hand nehmen"¹⁴⁾, so findet man in der politischen Realität der BRD viele Erscheinungen, die einer Verwirklichung dieses Demokratiebegriffes entgegenstehen.

Man kann beispielsweise eine hohe Wahlbeteiligung und ein funktionierendes parlamentarisch-repräsentatives Regierungssystem nicht als Indiz für die politische Reife der Bevölkerung werten, wenn sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse über politisches Bewußtsein der Bevölkerung¹⁵⁾ und Informiertheit über politische Vorgänge und Institutionen immer wieder bestätigen, daß die meisten Westdeutschen der Sphäre des Politischen gleichgültig, uninformiert und ablehnend gegenüberstehen.

Auch auf der Ebene von Parteien und Parlamenten zeigt sich, daß diese Institutionen dem Anspruch bei der demokratischen Willensbildung 'mit'-zuwirken¹⁶⁾ nicht gerecht

werden: "Faktisch sind die Parteien heute eher oligarchisch als demokratisch organisiert. Statt von unten nach oben und unter Beteiligung aller Mitglieder und Funktionäre wird ihr Wille überwiegend von der mehr oder minder breiten Schicht der Berufspolitiker formuliert. ... Einfache Mitglieder und lokale Funktionäre spielen demgegenüber kaum eine Rolle."¹⁷⁾

Diese Kluft zwischen verfassungsrechtlichem Anspruch einer bürgerlichen Demokratie und der konstatierten Realität hängt eng mit dem von Pross beschriebenen "Dilemma" zusammen: "Einerseits ein nichtdemokratisches Wirtschaftssystem, andererseits keine besseren Alternativen in Gestalt einer nicht-kapitalistischen Ordnung. Einerseits die Forderung nach mehr Demokratie, andererseits deren Behinderung durch die kapitalistische Struktur"¹⁸⁾. Ein Hinweis auf die mögliche Lösung dieses Problems bietet ein inhaltlicher präziser Demokratiebegriff, nach dem die Menschen "sich selbst als Subjekte der politischen Prozesse wissen"¹⁹⁾. Dabei kann man sich nicht mit der Erfüllung formaler demokratischer Ansprüche - wie z. B. eines demokratischen Wahlverfahrens, eines repräsentativ-parlamentarischen Regierungssystems usw. - begnügen. Ein solcher Demokratiebegriff - der hier nur angedeutet wird, um später noch präziser dargestellt zu werden - muß sich darüberhinaus in der Demokratisierung des Arbeitsbereiches und anderer wichtiger Lebensbereiche realisieren. Erst wenn die Mehrheit der Bevölkerung, die gezwungen ist, von abhängiger, fremdbestimmter Arbeit zu leben, die Chance hat, an wesentlichen, sie betreffenden Entscheidungen - mit der Tendenz der Selbstbestimmung - mitzuwirken, kann der Schritt von der formalen zur inhaltlichen Demokratie eher vollzogen werden.

Im folgenden Abschnitt wollen wir diese Problematik im Hinblick auf diejenige Gruppe beschränken, die die Mehrheit in der westdeutschen Bevölkerung bildet, nämlich auf die lohnabhängig Arbeitenden.²⁰⁾

1.2 Grundelemente des Bewußtseins westdeutscher Arbeiter und die Problematik der Kategorien 'Arbeiterbewußtsein' und 'Klassenbewußtsein'

Bei der Frage, welches Bewußtsein Lohnarbeiter in der oben beschriebenen Klassensituation entwickeln, stößt man auf verschiedene Schwierigkeiten. Während wir bei der Beziehung der Bevölkerung zur Politik auf Ergebnisse von Meinungsumfragen verweisen konnten, zeigt sich beim Versuch der begrifflichen Klärung der Kategorien 'Arbeiterbewußtsein' und 'Klassenbewußtsein', daß diese empirisch schwer erfaßbar sind.

'Klassenbewußtsein' ist nach Lukács "weder die Summe noch der Durchschnitt dessen, was die einzelnen Individuen, die die Klasse bilden, denken, empfinden usw."²¹⁾ Erst beim Denken in bezug zur Gesellschaft als "Ganzes" entfaltet sich das Bewußtsein der Menschen über ihr Dasein in seinen wesentlichen Aspekten. Klassenbewußtsein und Klassenorganisation sind hierbei Produkte eines historischen Lernprozesses, der auf die Veränderung der Produktionsverhältnisse hinzielt.

Bei der Definition des Begriffes 'Arbeiterbewußtsein' ist nach Deppe festzuhalten, daß dieses "kein autonomer Komplex subjektiver Meinungen, Bewertungen und Einstellungen (ist, NB.), die als gemeinsame Merkmale einer größeren Gruppe von Arbeitern empirisch nachzuweisen sind". Sondern die Kategorie 'Arbeiterbewußtsein' umfaßt "vielmehr das komplexe und widersprüchliche Verhältnis der Einstellungen und der Informationen, des Denkens und des Handelns des Arbeiters gegenüber seinen tatsächlichen Existenzbedingungen, die durch seine gesellschaftliche Stellung im System der Verteilung der Produktionsmittel sowie durch seinen Platz in der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit bestimmt werden"²²⁾.

Deppe weist zu Recht darauf hin, daß Bewußtsein nicht die "ungebrochene Abbildung der gesellschaftlichen Wirklichkeit und ihrer Entwicklung" sein kann. Denn es gibt

keinen "selbsttätigen und spontanen Mechanismus der Herausbildung eines homogenen 'Klassenbewußtseins' im Sinne der Vereinheitlichung des Denkens und Handelns aller Mitglieder einer Klasse"²³⁾.

Aufgrund dieser Überlegungen ist der Begriff "Klassenbewußtsein" für unseren Untersuchungsansatz nicht besonders ergiebig. Aber auch bei der Beschreibung empirisch ermittelten Arbeiterbewußtseins ist zu beachten, daß Untersuchungen "von ihrem Ansatz her statisch angelegt" sind. Untersuchungsergebnisse müssen "deswegen primär als Momentaufnahmen des Arbeiterbewußtseins gelten und sind nur so lange verlässlich, wie die sozioökonomischen sowie politischen Rahmenbedingungen konstant bleiben"²⁴⁾.

Welches sind nun die wichtigsten Elemente des Arbeiterbewußtseins von Industriearbeitern in der BRD?

Popitz u. a. stellten in ihrer Untersuchung fest, daß die Befragten sich in erster Linie als Teil der Arbeiterschaft (Kollektivbewußtsein) und weniger in Beziehung zur Gesamtgesellschaft verstanden. Ein weiteres wichtiges Element dieses Arbeiterbewußtseins war das Leistungsbewußtsein, das heißt die Auffassung, für die übrigen Gruppen der Gesellschaft produktive und oft körperlich schwere Arbeit zu verrichten²⁵⁾. Dieses Leistungsbewußtsein bildete ein wichtiges Differenzierungsmerkmal der Arbeiterschaft gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen. Weiterhin ermittelten die Autoren, daß alle von ihnen befragten Arbeiter, die ein "Gesellschaftsbild" hatten, die Gesellschaft als "unabwendbare oder abwendbare, unüberbrückbare oder 'partnerschaftlich' zu vermittelnde" Dichotomie²⁶⁾ sehen. Für die Befragten ist die Gesellschaft in ein 'oben' und 'unten' gespalten und die eigene Situation wird als relativ unveränderbar erlebt.

Diese Grundelemente des Arbeiterbewußtseins werden auch durch neuere Studien bestätigt²⁷⁾. So bezeichneten zwei

Drittel der von Schumann u. a. befragten Arbeiter ihre Situation als "benachteiligt"²⁸⁾. Die Autoren dieser Befragung stellten auch fest, daß die Mehrzahl der Befragten die Strukturen der kapitalistischen Gesellschaft als "verfestigt" ansah. "Prinzipieller Wandel gilt als undenkbar, die eigene Unterprivilegierung als unaufhebbar"²⁹⁾. Trotzdem dürfen diese Ergebnisse - das dichotomische Bewußtsein und die Unveränderbarkeit der eigenen Unterprivilegierung - nicht zu dem Schluß führen, daß es nicht auch Elemente im Arbeiterbewußtsein gibt, die auf eine verstärkte Durchsetzung eigener Interessen und damit auf eine mögliche Veränderung der eigenen Situation hindeuten.

Das Potential an Arbeitern, die die Gesellschaft als Klassengesellschaft im marxistischen Sinne sieht, ist verschwindend gering - bei Popitz u. a. waren es knapp 1 Prozent³⁰⁾.

Demgegenüber hatte der größte Teil der Befragten der Studie über die 'Septemberstreiks' in bezug auf die Zukunft positive "ökonomisch-soziale Erwartungen", die sich "systemkonform auf eine Beteiligung am Wachstum des gesellschaftlichen Reichtums"³¹⁾ bezogen. Aber die beschriebene "prinzipielle Benachteiligung" beinhaltet auch eine "Distanz zur Gesellschaft", die eine "Identifikation mit dieser weitgehend unmöglich macht"³²⁾. Auch geht sie parallel mit einer erhöhten "Distanz zur Gewerkschaft"³³⁾. Deshalb kann es in Zukunft leichter zu Situationen kommen, in denen Arbeiter, wenn sie der Meinung sind, daß die ihnen 'zustehenden' Margen 'gerechter' Verteilung nicht mehr eingehalten werden, eher zu autonomem Handeln unabhängig von den Gewerkschaften kommen.³⁴⁾

Bisher handelte es sich - wie die Autoren zeigten - ausschließlich um Aktionen, welche die bestehenden Eigentumsverhältnisse in der Wirtschaft grundsätzlich nicht in Frage stellten.

1.3 Aspekte der innergewerkschaftlichen Demokratie

Unter den oben diskutierten Gesichtspunkten gewinnen die Gewerkschaften als Interessenvertretung der abhängig arbeitenden Bevölkerung an Bedeutung. Sie werden in erster Linie - noch vor den Parteien - von den Arbeitern als Vertreter ihrer Interessen angesehen³⁵⁾. Allerdings gibt es auch innerhalb der Gewerkschaften vielfache Tendenzen, die einer Demokratisierung der Gesellschaft entgegenstehen.

Im folgenden Abschnitt wird versucht, einige Aspekte und Probleme innergewerkschaftlicher Demokratie zu beschreiben.

Der Satzung nach ist der DGB im formalen Sinne "streng demokratisch", denn er beruht auf dem "Grundsatz gleichberechtigter Teilnahme aller Mitglieder an der Willensbildung des Verbandes und der Bestellung seiner Vertrauensleute, Funktionäre und Organe" ... Dem Prinzip der unmittelbaren Demokratie sind jedoch - außer bei Urabstimmungen - "relativ enge Grenzen gesetzt"³⁶⁾.

Zur Zeit bilden die bestehenden 270 DGB-Kreise und 68 Nebenstellen die untersten Organisationseinheiten. Die nächste Stufe sind die 9 Landesbezirke. Die höchste Instanz des DGB ist der Bundeskongreß. Dieser Bundeskongreß wählt den Bundesvorstand, der aus dem Vorsitzenden und zwei Stellvertretern, sowie 6 hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern und den jeweiligen Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften - die ähnlich aufgebaut sind - besteht.

Diese 16 Einzelgewerkschaften sind organisatorisch vom Bund getrennt. "Sie sind in bestimmten wichtigen Aufgabenbereichen souverän, vor allem beim Abschluß von Tarifverträgen, bei der Gestaltung der Lohnkämpfe, beim Beschluß, einen Streik zu beginnen"³⁷⁾.

Wegen der großen Mitgliederzahl - die 16 Einzelgewerkschaften des DGB hatten am 31.12.1968 insgesamt 6,3 Mio.

Mitglieder, davon 4,8 Mio. Arbeiter - wird meist schon auf der untersten Ebene das Delegiertensystem praktiziert.³⁸⁾

Bei der weiteren Analyse der Problematik der innergewerkschaftlichen Demokratie wollen wir uns auf die größte Einzelgewerkschaft des DGB - die IG Metall - beschränken. Diese Begrenzung scheint deswegen sinnvoll, weil die von uns befragten Arbeiter und Arbeiterinnen, soweit sie Gewerkschaftsmitglieder sind, der IG Metall angehören. Auch kann es nicht Aufgabe dieses Abschnitts sein, die vielfältigen Beziehungen von Arbeitern zur Gewerkschaft zu klären. Im folgenden sollen lediglich Probleme der innergewerkschaftlichen Demokratie durch einen Vergleich von Satzung und Realität der IG Metall angedeutet werden.

Nach den Statuten der IG Metall soll bei Verwaltungsstellen mit unter 3 000 Mitgliedern die Wahl nach Möglichkeit in der Mitgliederversammlung.³⁹⁾ erfolgen, ansonsten in Vertreterversammlungen, wobei die Vertreter von den Mitgliedern zu wählen sind. Obwohl 1961 von den 186 Verwaltungsstellen 46 weniger als 3 000 Mitglieder hatten - (zahlenmäßig waren dies insgesamt 87 578 von 1,8 Mio IG-Metall-Mitgliedern, d. h. etwa 4,7 %) - wurden nur in 18 dieser 46 Verwaltungsstellen Mitgliederversammlungen abgehalten. "Es war also nur eine verschwindend geringe Zahl von Mitgliedern an der Besetzung der untersten Stufe der Apparathierarchie direkt beteiligt"⁴⁰⁾.

Nach Noé ist die Kompetenz dieser Vertreterversammlungen jedoch "stark beschnitten durch die Bestimmung, daß Beschlüsse der Mitglieder - oder Vertreterversammlung weder jenen des Gewerkschaftstages noch jenen des Vorstandes oder des Beirates beim Vorstand entgegenstehen dürfen"⁴¹⁾.

In der Praxis beschränkt sich die Funktion dieser Mitglieder - oder Vertreterversammlungen, die vierteljährlich stattfinden, meist auf die Entlastung der örtlichen Geschäftsführung oder auf Wahlen. Auf die geringe Teil-

nahme der Mitglieder an diesen Versammlungen werden wir weiter unten noch eingehen.

Auf der Ebene der Bezirke gibt es zur "wirksamen Unterstützung" der vom Vorstand bestellten Bezirksleitung noch Bezirkskonferenzen. Nach der Satzung sind diese Bezirkskonferenzen nicht Kontrollorgane der Bezirksleitung, "sondern sie sollen die Bezirksleitung nach dem Text der Satzung 'unterstützen'"⁴²⁾. Höchstes Organ der IG Metall ist der alle drei Jahre stattfindende Gewerkschaftstag. Diese Institution setzt sich aus Delegierten zusammen, wobei auf etwa 5 000 Mitglieder ein Delegierter kommt. Nahezu die Mehrheit dieser Delegierten der letzten Gewerkschaftstage waren Betriebs- oder Apparatfunktionäre, so z. B. auf dem 8. ordentlichen Gewerkschaftstag in Bremen im Jahre 1965, der von 285 Betriebsfunktionären und 123 Apparatfunktionären besucht wurde.⁴³⁾

Der Tätigkeitsbereich dieser hauptamtlichen Apparatfunktionäre ist hierarchisch und zentral organisiert: "Satzung und interne Verwaltungsvorschriften der IG Metall bestätigen diese Feststellung: 'Einstellungen, Versetzungen sowie Gehaltseinstufungen von Kolleginnen und Kollegen der Vorstandsverwaltung, der Bezirksleitungen, (und der Schulen)' unterstehen der Entscheidung der 'Personalabteilung beim Vorstand'"⁴⁴⁾. So ist der gesamte Apparat der IG Metall in seiner Arbeit an sogenannte 'Richtlinien' gebunden, die vom Vorstand erlassen werden und mit Verordnungen und Erlassen im Sinne staatlicher Behörden zu vergleichen sind. Die Bezirksleitungen sind nachgeordnete Organe des Vorstandes; die Geschäftsführung in den Bezirken liegt bei den vom Vorstand angestellten, nicht gewählten und vom Vorstand besoldeten Bezirksleitern. Nur die Apparatfunktionäre der Ortsverwaltungen werden von den Mitglieder- oder Vertreterversammlungen direkt gewählt.⁴⁵⁾

Wir stimmen mit Noé überein, daß die meisten Funktionäre eine Rückkehr in den industriellen Arbeitsplatz als

sozialen Abstieg empfinden würden: "Ihre Berufschancen liegen im hierarchischen Apparat der Gewerkschaft; diesem Apparat müssen sie sich angleichen; in ihm müssen sie sich in den Augen der Vorgesetzten bewähren, wenn sie ihre Position erhalten und verbessern wollen".⁴⁶⁾

Über die Befugnisse der Führung dieses Gewerkschaftsapparates - des Vorstandes - gibt die Satzung der IG Metall Auskunft. So setzten nach Paragraph 11 Arbeits-einstellungen den Beschluß des Vorstandes voraus. Auch hat der Vorstand vor Beschlußfassung eines Streiks "sowohl die Geschäftslage der betreffenden Industrie-gruppe als auch die allgemeinen wirtschaftlichen Ver-hältnisse in Betracht zu ziehen." Weiterhin hat der Vor-stand zu berücksichtigen, ob zur Durchführung des Streiks "die nötigen Mittel vorhanden sind oder beschafft werden können".⁴⁷⁾

Der Antrag auf Streik kann vom Vorstand abgelehnt werden, wenn schon anderswo gestreikt wird, eine Kündigung der Tarifverträge erfolgt, oder das Organisationsverhältnis ungünstig ist. Der Antrag muß abgelehnt werden, wenn nicht mindestens 75 % der Gewerkschaftsmitglieder in ge-heimer Urabstimmung für den Streik votieren.

Abschnitt 4 des Paragraphen 11 lautet: "Die Entschei-dungen des Vorstandes sind unter allen Umständen für die betreffenden Mitglieder bindend. Wird gegen den Beschluß des Vorstandes die Arbeit niedergelegt, so verzichten die Mitglieder auf jede Unterstützung".⁴⁸⁾ Diese außer-ordentlichen Befugnisse des Vorstandes der IG Metall ver-anlassen Noé von einer "Herrschaft des Apparates" zu sprechen. Er schätzt die Möglichkeiten unmittelbarer oder mittelbarer Einflußnahme der Mitglieder auf Entschei-dungen der Organe der IG Metall als "gering" ein, denn "der Gewerkschaftstag hat bei Einigkeit der Gewerkschaftsfüh-rung im Apparat außerordentlich geringe Entscheidungs-und Kontrollmöglichkeiten, nicht so sehr aber dank der Satzung, sondern dank der technischen Beschränkungen, die den Delegierten eine intensive Beschäftigung mit den

möglichen Alternativen einer Entscheidung, sofern solche Alternativen überhaupt gezeigt werden, nahezu völlig unmöglich machen".⁴⁹⁾ Nach Noé wächst der Einfluß des Apparates von Stufe zu Stufe gegenüber den Mitgliedern: "Es gibt kein Organ der IG Metall, durch das die Mitglieder in irgendeiner Weise unmittelbar institutionalisierte Kontrolle über den Apparat ausüben könnten. Hierbei wird nicht an ein Modell der direkten Demokratie gedacht. Es wird nur mehr gefragt, ob Funktionäre Funktionäre kontrollieren können, die in ihrer Existenz, je höher ihr Rang im Apparat ist, um so mehr vom gleichen Apparat abhängen."⁵⁰⁾

Daß diese Strukturen eine Wechselwirkung zwischen "der autokratischen Führung der IG Metall und dem Verhalten der Mitglieder" zur Folge haben, liegt auf der Hand. Das Interesse an der Gewerkschaft geht nach Noé kaum über deren Lohnpolitik hinaus. Der Autor schließt seine Analyse mit der Bemerkung, daß "diese autokratische Verselbständigung des Apparates" das Interesse der Mitglieder an einer aktiven Mitarbeit verringert.⁵¹⁾

Eine notwendige Demokratisierung der Gewerkschaften - darunter verstehen wir hier eine "Durchlässigkeit der Willens- und Meinungsbildung, um die Verlagerung von Entscheidungszentren nach unten"⁵²⁾ zu ermöglichen, bildet unserer Meinung nach eine wichtige Voraussetzung für die Demokratisierung der Gesellschaft. Zusätzlich müssen die den Prozeß der gesamtgesellschaftlichen Demokratisierung hinderlichen kapitalistischen Strukturen beseitigt werden. Denn die Ursachen der Macht des Gewerkschaftsapparates, die Zentralisierung der Entscheidungen in den Händen Weniger, ist unter anderem auch eine Folge der Konzentration politischer und ökonomischer Entscheidungsbefugnisse. Bei der Frage nach der Alternative zur gegenwärtigen Gesellschaftsform in der BRD ist keinesfalls an eine in der Realität unerprobte "nicht-kapitalistische Ordnung"⁵³⁾ gedacht. Die Entscheidung zwischen der abstrakten Alternative 'Reform oder Revolution' kann unserer Meinung nach nur zugunsten 'systemverändernder Reformen' ausfallen.⁵⁴⁾

Diese Reformen - die in ihrer Konsequenz die kapitalistische Produktionsweise einschränken und überwinden könnten - sind ein langfristiges Bildungsziel der in dieser Untersuchung beschriebenen Arbeiterbildungskonzeption. Auch soll mit der folgenden Beschreibung der 'antikapitalistischen Strukturreformen' der in dieser Arbeit häufig verwendete Begriff der "Demokratisierung" inhaltlich präzisiert werden.

1.4 Die Strategie der antikapitalistischen Strukturreformen

Aus dem Scheitern der traditionellen gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung und den veränderten nationalen und internationalen Bedingungen nach 1945 ging eine Arbeiterschaft hervor, die nicht mehr im klassischen Sinne an gesamtgesellschaftlichen Veränderungen interessiert zu sein scheint.

Eine Neukonzeption der Strategie der Arbeiterbewegung muß deshalb darauf ausgerichtet sein, langfristig die in der BRD existierenden Gewerkschaften zum Träger einer an sozialistischen Prinzipien orientierten Politik zu machen.

Im Zentrum einer solchen sozialistischen Gewerkschaftspolitik sollte nicht nur der Versuch stehen, die Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft für die Lohnabhängigen zu verbessern. Wir stimmen mit Negt darin überein, daß das Ziel einer solchen Gewerkschaftspolitik die kollektive Selbstverwaltung des gesellschaftlichen Produktionsprozesses und die gesamtgesellschaftliche Planung der Produktion und Distribution sein soll. Weiterhin gilt es, die "Herrschaft des Kapitals" über die gesellschaftlichen Beziehungen zu beseitigen, um den Warencharakter der Arbeit und das Lohnarbeitsverhältnis zu überwinden.⁵⁵⁾

Diese Konzeption muß weiterhin berücksichtigen, daß die Arbeiterschaft in der BRD heute nicht mehr in der gleichen Form des physischen Existenzkampfes steht, wie vor

einem Jahrhundert. Auch ist ein Anknüpfen an die Tradition der Arbeiterbewegung der Weimarer Republik nicht mehr möglich: die gegenwärtigen Bedingungen unterscheiden sich in vielen Erscheinungsformen beträchtlich von dieser Zeit. Sozialistisch engagierte Randgruppen westdeutscher Arbeiter sind zur Zeit politisch nahezu einflußlos. Demgegenüber gelten für die Mehrheit Unsicherheit und Orientierungslosigkeit als wichtige Merkmale des Bewußtseinsstandes: "Positive wie negative Einzelerfahrungen gehen unverbunden in die generelle Entwicklungsperspektive ein; es fehlt der Maßstab für ihre Gewichtung,..an dem die Adäquanz der Bewertung sich auszuweisen hätte."⁵⁶⁾

Für viele Arbeiter haben steigender Wohlstand, Massenkonsum sowie die politische Realität in den sozialistischen Ländern die gegenwärtige Gesellschaft nicht mehr veränderungswürdig erscheinen lassen.⁵⁷⁾

Es ist Gorz zuzustimmen, wenn er betont, daß es nicht mehr möglich ist, "die Notwendigkeit des Sozialismus auf die unmittelbare Negation, auf die unvermittelte Ablehnung des herrschenden Systems zu gründen. Die Unerträglichkeit des Systems ist nämlich nicht mehr absolut, sie ist nur noch relativ. Zusätzliche 'Vermittlungen' werden nötig, um diese Unerträglichkeit bewußt zu machen".⁵⁸⁾ An der sozialistischen Arbeiterbewegung in den kapitalistischen Ländern kritisiert Gorz die "mehr oder minder ausgeprägte Unfähigkeit, den Kampf für den Sozialismus mit dem Kampf um Tagesforderungen zu verbinden".⁵⁹⁾

Diese "Tagesforderungen" müssen Nah- und Teilziele einer langfristigen Konzeption sein, weil sonst Gefahr besteht, daß sie als vereinzelte Reformen vom herrschenden System integriert werden.

Weil wir es ablehnen, das Problem 'Reform oder Revolution' abstrakt zu diskutieren, soll es hier am Beispiel der antikapitalistischen Strukturreformen konkretisiert werden: Rosa Luxemburg, bei der sich viele Elemente dieser Theorie finden lassen, schreibt in ihrer Auseinander-

setzung mit Bernstein, daß "zwischen der Sozialreform und der sozialen Revolution ein unzertrennlicher Zusammenhang" besteht, wobei der Kampf um die Sozialreform das "Mittel" und die "soziale Umwälzung aber der Zweck ist"⁶⁰⁾. Übertragen auf die heutigen Bedingungen kann man sich eine Revolution nicht "als eine vertikale Zäsur und als entscheidenden Zusammenstoß vorstellen, sondern als eine allmähliche Eroberung der politischen Macht, die natürlich in der Umkehrung der Machtverhältnisse"⁶¹⁾ gipfelt. Da es also nur noch um die Möglichkeit "revolutionärer Formen"⁶²⁾ geht, ist eine neue inhaltliche Bestimmung des Begriffes der Reform notwendig. Nach Bassos Ansicht "sind alle diejenigen Reformen als anti-kapitalistisch zu betrachten, die die kapitalistische Logik, die Gesetze des Profits, angreifen und der kapitalistischen Gesellschaft Elemente einer mit dem Kapitalismus unvereinbaren Rationalität zuführen."⁶³⁾ Ein wichtiges Kriterium zwischen Reformen nicht-reformistischen Charakters und solchen mit reformistischem Inhalt ist die "Frage nach der Macht der Arbeitnehmer"⁶⁴⁾. Nach dieser Definition wird genau der Unterschied zwischen aufgezwungenen, technokratischen und systemimmanenten Reformen herausgestellt, und "solchen Reformen, die von den Massen selbst durchgeführt, angewendet und kontrolliert werden".⁶⁵⁾

1.5 Die Notwendigkeit autonomer Machtpositionen für die Gewerkschaften

Bei der Strategie der 'systemüberwindenden' Reformen stellt sich für die Gewerkschaften die Aufgabe, autonome Machtpositionen innerhalb der kapitalistischen Gesellschaft zu erobern. Von diesen Positionen aus sollen die Gewerkschaften in der Lage sein, "Gegen-Pläne" und "Gegen-Modelle" zur kapitalistischen Wirtschaftsweise zu propagieren und zu erkämpfen.⁶⁶⁾ Konkret ist dabei unter autonomer Macht zu verstehen, daß die Gewerkschaften beispielsweise versuchen, bei wirtschaftspolitischen Problemen auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene

ihren Einfluß geltend zu machen. Dabei müssen die Gesichtspunkte Berücksichtigung finden, die die grundlegenden gewerkschaftlichen Ziele und die allgemeinen sozial-ökonomischen Interessen der Arbeitnehmer ausdrücken.⁶⁷⁾

Solche autonomen Forderungen bestimmen sich aber auch dadurch, daß sie über das hinausgehen, was der soziale Gegner zuzugestehen bereit ist. Das bedeutet, sie müssen seine Grundinteressen berühren und seine Macht in Frage stellen. Deshalb können sie wohl kaum auf dem Wege von "Spitzenverhandlungen" bei weitgehender Nichtbeteiligung der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder vollzogen werden.⁶⁸⁾

Diese Machtpositionen müssen aber auch "stark genug sein, um innerhalb des bestehenden Systems neue Perspektiven aufzutun", sie sollen "Breschen im Kapitalismus sein".⁶⁹⁾

Zwar ist die Gefahr nicht auszuschließen, daß solche Reformen ins System integriert werden. Aber es gibt nach Gorz keine andere Möglichkeit, da in der gegenwärtigen Situation eine "Machtübernahme durch eine revolutionäre Erhebung ... ausgeschlossen" ist, und andererseits "das ständige Warten auf die große Krise ... die Arbeiterbewegung zur Auflösung führt." Deshalb sollte die Gewerkschaftspolitik darauf ausgerichtet sein, "jetzt schon Machtpositionen zu erobern, die sie auf die Leitung der Gesellschaft vorbereiten".⁷⁰⁾

In den Betrieben müßten diese Gegenmachtpositionen sich in größerer Autonomie der Lohnabhängigen und einer stärkeren gewerkschaftlichen Kontrolle der Produktion niederschlagen. Die Erfordernisse des Produktionsprozesses sollten den Bedürfnissen der Arbeiter untergeordnet werden, während der Spielraum der Unternehmerwillkür eingeengt würde. Schließlich soll eine Gegenmacht der Arbeiter installiert werden, die fähig wäre, "das Entscheidungssystem der kapitalistischen Leitung der Betriebe (und im weiteren der Gesellschaft) in Frage zu stellen und eine Alternative dageganzusetzen".⁷¹⁾

2. Theoretische Arbeiterbildungskonzeptionen und
ihre Konkretisierung am Beispiel des Lohnkonflikts
Nando Belardi / Christel Zuschlag

2.1 Die gegenwärtige Bildungsarbeit und ihre
historischen Hintergründe

Arbeiterbildung wird in der BRD fast ausschließlich von den Organisationen durchgeführt, die sich als eine Vertretung und Vereinigung der Arbeitenden verstehen, nämlich von den Gewerkschaften. Die gegenwärtige Bildungsarbeit der Gewerkschaften läßt sich, wie Negt ausführt, aus der historischen Entwicklung der Arbeiterbildungsbestrebungen ableiten. Negt unterscheidet in der Geschichte der Arbeiterbildung drei Entwicklungsstadien: So machte "... der Übergang von der extensiven zur intensiven Ausbeutung der Lohnarbeit in der Mitte des 19. Jahrhunderts (machte) eine Hebung der Elementarbildung erforderlich; sie ist in den Anfängen der Arbeiterbewegung von der Erziehung zum Klassenkampf nicht zu trennen."⁷²⁾

Die zweite Phase der Arbeiterbildung sieht Negt in der Zeit der Weimarer Republik. Zu Beginn der Weimarer Republik gab es in der Arbeiterbildung Ansätze einer Klassenkampfschulung. So leitete Fricke die "Zielsetzung einer systematischen Klassenkampfbildung" ab von den "Zielen des Klassenkampfes". Diese "Klassenkampfbildung" sollte umfassen:

- "1. Ausbildung der Arbeiterschaft für die restlose Ausnutzung der Machtpositionen, die sie innerhalb der kapitalistischen Gesellschaft einnimmt, oder doch erobert.
2. Durchschulung der Arbeiterklasse im Hinblick auf die Verantwortung, die sie trägt für die Kontrolle bzw. Leitung des Wirtschafts- und Verwaltungsprozesses in der sozialistischen Zukunft."⁷³⁾

Doch diese und ähnliche Ansätze⁷⁴⁾ gingen mit zunehmender Integration von SPD und ADGB in den Weimarer Staat verloren. Weitgehende Arbeitsteilung zwischen SPD und Gewerkschaften verstärkten diesen Prozeß. Die dem ADGB an-

geschlossenen Gewerkschaften beschäftigen sich in zunehmendem Maße damit, Tausende von Gewerkschaftsfunktionären für deren Arbeit in Parteien, Parlamenten, Gerichten u. a. öffentlich-rechtlichen Gremien auszubilden.⁷⁵⁾ Denn gerade durch das neu entstandene Mitbestimmungs- und Arbeitsrecht bestand ein großer Mangel an fachlich qualifizierten Gewerkschaftsvertretern.

So weist Zimmermann darauf hin, daß schon kurz nach der Novemberrevolution die Ausbildung des Funktionärs der gesetzlich anerkannten Gewerkschaft im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit stand⁷⁶⁾. "Ein Schwergewicht mußte daher die Vermittlung von Wissen und Einsichten auf technisch-ökonomischem Gebiet sein: In der Rangfolge standen zunächst Arbeitsrecht und Betriebswirtschaft an der Spitze ..."⁷⁷⁾ Die sozialistische Bildungsarbeit wurden den Parteischulen überlassen. Dagegen konnte sich der von radikaler marxistischer Seite vertretene Grundsatz einer 'nur sozialistischen Bildung' auch nicht ansatzweise in der Funktionärsausbildung durchsetzen.⁷⁸⁾

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit nach 1945 als d r i t t e s Entwicklungsstadium ist entscheidend von der beschriebenen zweiten Phase geprägt worden. Anschließend an die Vorstellungen der Weimarer Republik griff der DGB den Gedanken einer Wirtschaftsdemokratie wieder auf, um die neue wirtschaftliche Machtkonzentration und deren parteipolitischen Mißbrauch zu verhindern. Die Zielvorstellungen in dieser Phase des Wiederaufbaus beinhalteten keine grundlegenden gesellschaftlichen Veränderungen. Entsprechend pragmatisch gestaltete sich in dieser Phase die Bildungskonzeption. Die Funktionärsschulung wird auf Grund der gewichtigen Mittlerrolle der Funktionärsschicht zum Verbandsgeschehen als Kernstück der Gewerkschaftsbildung bezeichnet.⁷⁹⁾

In gewerkschaftlichen Grundkursen wird vorwiegend über volkswirtschaftliche Grundbegriffe, Gewerkschaftsgeschichte oder spezielle Probleme der Gewerkschaften und ihrer

Mitglieder unterrichtet. In der Mittelstufe werden die Teilnehmer in komplexere Zusammenhänge der Wirtschafts-, Kultur- und Sozialpolitik eingeführt. Das Endstadium der Gewerkschaftsbildung sind die Bundesschulen des DGB bzw. der Einzelgewerkschaften. Die dortigen Lehrpläne umfassen so verschiedene Fächer wie Sozialversicherungsrecht, Gewerkschaftspolitik und Speziallehrgänge z. B. für zukünftige Aufsichtsräte, Arbeitsrichter u. a. Diese Bundesschulen haben Internatscharakter und werden meist mehrwöchig besucht, während die Veranstaltungen der mittleren Ebene meist in Wochenendseminaren stattfinden, die der unteren in Abendseminaren und Vortragsform.

Das Bildungsziel für diese Gruppen ist pragmatisch an den Zielen der Organisation orientiert, wie es beispielsweise Fricke für die ehrenamtliche Schicht der Funktionäre formuliert: "Wir brauchen Menschen, die zunächst einmal die Gewerkschaften einfach im Betrieb vertreten, die sich für die Funktionen des Betriebsrates zur Verfügung stellen. Und wir brauchen mehr: wir brauchen den gewerkschaftlichen Vertrauensmann, der nicht durch die Bestimmungen des Betriebsvertretungsgesetzes eingeengt und gehemmt ist, der im Betrieb auch werben kann für die Gewerkschaftsbewegung. Wir brauchen den Mann, der die Gesetzgebung, die Betriebsverfassung, den kollektiven Lohnvertrag kennt. Das erfordert schon ein sehr großes Maß von Fach- und Berufskenntnissen, um das manchmal sehr komplizierte Rechtsinstrument im Betrieb richtig anwenden zu können."⁸⁰⁾

In den 50er Jahren kommt zu dieser beschriebenen 'pragmatischen' Konzeption der Arbeiterbildung noch eine Tendenz zur "Sozialbildung" hinzu. Diese läßt sich bis Mitte der 60er Jahre nachweisen. Bildung sollte nach diesen Vorstellungen auch zu "sozialem und politischem Handeln befähigen."⁸¹⁾ Diese Form der Arbeiterbildung will ihren Teilnehmern "Lebenshilfe"⁸²⁾ bieten. Zu ihren Themen gehörte die Verbesserung "der sozialen Lebens- und Arbeitsbedingungen ... im besonderen Sinne die Verwirklichung des Mitbestimmungsrechtes und die Überwindung der poli-

tischen Passivität".⁸³⁾ Ziel dieser Bildungsarbeit ist die "sinnvolle Eingliederung des Individuums in soziale Gruppen".⁸⁴⁾

Bei dieser Beschreibung ist die Parallelität zu theoretischen Ansätzen der schulischen politischen Bildung der damaligen Zeit offensichtlich. Auch hierbei ging es vor allem um Kenntnis und Teilnahme an den bestehenden Institutionen.⁸⁵⁾

Jüngere Aussagen und Proklamationen zur Arbeiterbildung zeigen ähnliche Tendenzen: so schreibt Steinmetz über die Ziele von Arbeiterbildung, daß es darauf ankomme, "... das eigene Denken, das Verstehen, die Urteilsfähigkeit zur größtmöglichen Reife zu führen und den Arbeiter geistig selbstsicher und ausgewogen zu machen, damit er die gesellschaftliche Aufgabe der Mitverantwortung im Bereich der Produktion und der Politik wirklich übernehmen kann".⁸⁶⁾ Ansatzpunkt für eine solche Arbeit ist die "industrielle Arbeitswelt", wobei es darauf ankommt, "... Einsicht und Wille auf Humanisierung dieses Lebensraumes anzusprechen und die Frage einer partnerschaftlich-demokratischen Ordnungsmöglichkeit zu klären".⁸⁷⁾

Neben den o. e. Vorbereitungen auf gewerkschaftliche Funktionen sieht Wuthe in seiner Analyse der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eine politische Funktion der Gewerkschaften zur Sicherung der Demokratie.⁸⁸⁾

"Dabei sind die Gewerkschaften bestrebt, die Arbeitnehmerschaft in das bestehende politische Ordnungssystem zu integrieren und die politische Demokratie durch eine ihren Prinzipien entsprechende Gestaltung des sozialen und wirtschaftlichen Ordnungsbereiches zu festigen. Dieses Wirken der Gewerkschaften kann als demokratischer Integrationsprozeß zum realen Vollzug der Menschenrechte aufgefaßt werden."⁸⁹⁾

Nach einer Programmatik der Hauptabteilung Bildungswesen des DGB von 1952/53 soll gewerkschaftliche Bildungsarbeit der gesellschaftspolitischen Standortfindung des Arbeitnehmers dienen. Sie soll dazu beitragen, "ihm zu verdeutlichen, welche Rechte und Pflichten seine Gruppe

durch ihre Organisation im Zusammenspiel mit den anderen Gruppen hat, das Gefühl für eine demokratische Funktion innerhalb der Organisation zu festigen und ihn zur politischen Gesittung und Anständigkeit zu erziehen".⁹⁰⁾

In dieser Konzeption wird Demokratie als pluralistisches Ordnungssystem verstanden, in welchem soziale Gruppen als gleichberechtigte Partner zusammenwirken: "'Gleichberechtigte Partnerschaft aller Mitbürger, die nach ihrer sozialen Schichtung in Organisationen gegliedert sind und durch diese kollektiv auf die Gesellschaft einwirken, ist also das entscheidende politische Erziehungsproblem in der Demokratie."⁹¹⁾

Resümierend kann für die wichtigsten Arbeiterbildungskonzeptionen bis Mitte der 60er Jahre festgestellt werden, daß deren theoretische Bezugspunkte nicht den Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit zur Grundlage haben. Stattdessen wird von einem pluralistischen Ordnungsmodell ausgegangen.⁹²⁾ Bildungsziel ist nicht die Überwindung des Lohnarbeitsverhältnisses, sondern vor allem von Mitbestimmungsmodellen beeinflusste Vorstellungen "integrationswilliger Kooperation"⁹³⁾ bei 'gleichberechtigter Partnerschaft zwischen Kapital und Arbeit'.

2.2 Zur Neuformulierung eines Bildungszieles für die Arbeiterbildung

- Der Beginn klassenkämpferisch orientierter gewerkschaftlicher Bildungsarbeit seit Mitte der 60er Jahre -

Seit Mitte der 60er Jahre hat sich - vor allem in den Einzelgewerkschaften IG Metall und IG Chemie - eine gesellschaftskritische und an den Traditionen der Arbeiterbewegung orientierte Bildungsarbeit entwickelt, die sich die Überwindung des Klassencharakters der bestehenden Gesellschaft zum (langfristigen) Ziel gesetzt hat.⁹⁴⁾ Es soll nach den Vorstellungen eines Autorenkollektivs von 'Arbeit und Leben' das Leitbild politischer Bildungs-

arbeit mit Lohnabhängigen darin bestehen, "einen Beitrag zur Emanzipation des Menschen zu leisten."⁹⁵⁾ Sie soll die von "formaler Autorität" und "ökonomischer Macht" Abhängigen befähigen, "ihre Abhängigkeit und Fremdbestimmung zu erkennen und sie durch politische Aktionen aufzuheben, hin zu einer Gesellschaft der Selbstbestimmung."⁹⁶⁾ Diese politische Bildungsarbeit will erreichen, daß politische Phänomene auf ihren gesellschaftlichen Ursprung zurückgeführt werden, gesellschaftliche Antagonismen nicht als interpersonelle, individualisierte Konflikte interpretiert, sondern deren gesellschaftlich strukturierte und bedingte Gegensätze aufgezeigt und gesellschaftliche Ordnungen und Institutionen als Produkte ökonomischer Interessen dargestellt werden, die durch politische Praxis zu verändern sind.⁹⁷⁾

In einem anderen Ansatz wird als Ziel von Erwachsenenbildung - die hier auch Arbeiterbildung umfaßt - gefordert, daß sie den "kollektiven Emanzipationsprozeß im Klassenkampf organisieren" solle: "Kollektive Emanzipation kann nur durch revolutionäre Veränderung der Gesellschaft begriffen werden. Nur durch eine grundlegende Veränderung der die Gesellschaft bestimmenden Produktions- und Herrschaftsverhältnisse kann der Klassenantagonismus beseitigt werden, der eine Befreiung der Gesellschaft verhindert. Eine Theorie der Erwachsenenbildung kann dieser historischen Aufgabe nicht ausweichen. Sich dieser Aufgabe stellen heißt, den kollektiven Emanzipationsprozeß im Klassenkampf zu organisieren. Erwachsenenbildung hat daher das Klassenbewußtsein der Arbeiterklasse zu stabilisieren und mit der Arbeiterklasse an den bereits heute bestehenden Möglichkeiten die qualitativen Alternativen zur bestehenden Gesellschaft zu konkretisieren."⁹⁸⁾

In diesem Ansatz wird darauf verwiesen, daß Arbeiterbildung politische Bildung in "praktischer Absicht" ist. Die politische Praxis ist nicht nur theoretischer Gegenstand der Arbeiterbildung, sondern auch ihr praktischer.

Die Arbeiterbildung soll die Arbeitsteilung von Erkenntnisprozeß und politischer Praxis aufheben.⁹⁹⁾

Schon seit 1964 wurde versucht, diese Konzeption einer Verbindung von Theorie und Praxis in die Form betriebsnaher Bildungsarbeit umzusetzen. Konflikte und Probleme im Betrieb wurden zum Ausgangspunkt von Erkenntnisprozessen gesamtgesellschaftlicher Strukturen benutzt. Aus diesem Bemühen heraus entstanden die vier gewerkschaftlichen Arbeitshefte "Themenkreis Betrieb".¹⁰⁰⁾

Die klassenkämpferischen Konzeptionen in der gewerkschaftlichen Arbeiterbildung haben ihre Ursachen in der sich vergrößernden Kluft zwischen Gewerkschaftsapparat und Gewerkschaftsmitgliedern. Die Unzufriedenheit der Mitglieder mit der Gewerkschaftspolitik, insbesondere der gewerkschaftlichen Mitbestimmungskampagne, zwang den Gewerkschaftsapparat, sich gegenüber den Mitgliedern zumindest auf einer "theoretischen" Ebene zu legitimieren.

Auf diesem Hintergrund muß die von Oskar Negt entworfene Arbeiterbildungskonzeption verstanden werden. Wie auch bei den anderen Autoren realisiert sich für Negt politische Bildung in der Praxis. Politisches Bewußtsein ist für ihn stets das Ergebnis langwieriger, "durch kollektive Kämpferfahrungen strukturierter Erziehungsprozesse".¹⁰¹⁾ Negt macht eine Arbeiterbildung, welche "die Grenzen der pragmatischen und strategischen Erfordernisse der Gewerkschaftsorganisationen" überschreiten soll, von der Bestimmung der "objektiven Möglichkeit" in der gegenwärtigen Gesellschaft abhängig.¹⁰²⁾

Dabei geht er von einer Strukturveränderung des Begriffs der Utopie aus. Für die gegenwärtigen Industriegesellschaften gibt es seiner Meinung nach keine vernünftigen, "... d. h. von Herrschaftsinteressen freie Gründe dafür anzuführen, daß Wirtschaftsdemokratie, Arbeiterselbstverwaltung, gesamtgesellschaftliche Organisation der gesellschaftlichen Produktion und der Verteilung im Dienste realer Bedürfnisbefriedigung, also Selbstbestim-

mung des Menschen in ökonomischer und politischer Hinsicht schlechthin unrealisierbare, utopische, der 'Natur' des Menschen und der Gesellschaft widersprechende Ziele sind."¹⁰³⁾

Als objektive und teilweise auch subjektive Interessen der Arbeiterklasse und damit als wichtiges Kriterium des Ziels von Arbeiterbildung nennt Negt die kollektive Selbstverwaltung des gesellschaftlichen Produktionsprozesses, Aufhebung der Lohnarbeit, Beseitigung der Herrschaft des 'Kapitals' in allen seinen Formen, der entfremdeten Arbeit, der Bildungsprivilegien usw.¹⁰⁴⁾

Erst mit dieser langfristigen Perspektive und Zielvorstellung hat die "gewerkschaftliche Bildungsarbeit einen Ausgangspunkt, der ebenso die Formulierung historisch spezifischer, also vorläufiger Endziele, wie die kritische Analyse der Gesellschaft zuläßt."¹⁰⁵⁾ Es stellt sich die Frage, welche Bedeutung diese 'abstrakten' Bildungsziele angesichts der gegenwärtigen Situation der Arbeiter in der BRD haben. Wie kann eine Verbindung zwischen den Bewußtseinsmomenten der Arbeiter und einer an diesen abstrakten Zielen orientierten Bildungsarbeit hergestellt werden, die von den konkreten Erfahrungen und Bedürfnissen der Betroffenen ausgeht? Ausgehend von der 'unstrukturierten' Situation des Arbeiters und der Unzulänglichkeit 'abstrakter' Bildungsziele sollen Prinzipien sinnvoller Bildungsarbeit beschrieben werden, die der gegenwärtigen Situation der Arbeiter angemessen sind.

2.3 Die unstrukturierte Situation der Arbeiter und das abstrakte Bildungsziel: "Entwicklung von Klassenbewußtsein"

Die Situation des Lohnabhängigen wird in der Gegenwart mehr als früher von vielfältigen Determinanten des politischen und gesellschaftlichen Lebens bestimmt. Eine unübersehbare Fülle von Erscheinungen komplexer gesellschaftlicher Verhältnisse, die er nicht durchschauen

kann, wirkt auf ihn ein. Seine Lage ist abhängig von wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen, die außerhalb seiner unmittelbaren Lebensphäre getroffen werden, die für ihn undurchsichtig bleiben, und auf die er keinen Einfluß nehmen kann. Demgegenüber ist der Bereich des für den Einzelnen Erfahrbaren ein kleines Teilmoment des gesellschaftlichen Gesamtgefüges. Aber auch in diesem begrenzten Erfahrungsbereich bestehen für das Gros der Arbeiterschaft Orientierungsschwierigkeiten. Die Erfahrungen, die die Lohnabhängigen täglich im und außerhalb des Betriebes machen, können nicht sinnvoll für eine Analyse ihrer eigenen Situation verwandt werden. Die Arbeitenden sind nicht in der Lage, die Erfahrungen und das Faktenwissen, über das sie verfügen, zu einem strukturierten System zu ordnen.

"Charakteristisch für das Gros der Arbeiterschaft ist die Unfähigkeit zu strukturierter, in sich stimmiger Beurteilung gesellschaftlicher Sachverhalte und der Verzicht, die auftretenden Orientierungsschwierigkeiten als Problem zu reflektieren", schreiben Kern/Schumann.¹⁰⁶⁾ Negt spricht in diesem Zusammenhang von einer "unstrukturierten" Situation des Arbeiters, da anerkannte und habitualisierte Normen und Richtlinien zur Interpretation des Erfahrenen fehlen.¹⁰⁷⁾ Die erlebten Einzelphänomene können nicht in ihrem sozialen Kontext erklärt und interpretiert werden, weil ein Interpretationsschema, an dem sich die Arbeitenden orientieren könnten, ihnen nicht bewußt ist.

Aber kritisches Bewußtsein erfordert grundlegende Einsichten in die komplexen Zusammenhänge unserer Gesellschaft, die nur durch eine sachgerechte Analyse der gesellschaftlichen Verhältnisse gewonnen werden können. Da die Arbeitenden nicht in der Lage sind, ihre individuellen Erfahrungen in einem sozialen Kontext zu interpretieren, liegt hier eine wichtige Aufgabe der politischen Bildungsarbeit. Im Bildungsprozeß müssen Orientierungshilfen zur Re-Interpretation der sozialen Wirklichkeit gegeben werden.

Bildungsziele politischer Arbeiterbildung lassen sich zunächst auf einer **a b s t r a k t - t h e o r e t i - s c h e n** Ebene formulieren:

Es geht um die Befähigung der Lohnabhängigen, ihre durch Abhängigkeit und Fremdbestimmtheit gekennzeichnete Situation zu erkennen und durch politische Aktion zu verändern. Wenn politische Bildungsarbeit eine Veränderung der eigenen Situation im Sinne von Selbstbestimmung zum Ziel hat, dann muß sie an der Situation ansetzen, in der der Arbeitende lebt. Soll die eigene Situation als veränderbar begriffen werden, dann muß ihre Abhängigkeit von bestimmten, gesellschaftlichen Faktoren erkannt werden.

Negt beschreibt den Bildungsprozeß als eine Transformation von unmittelbaren Erfahrungen in stabile sozialistische Einstellungen und in situationsunabhängiges Klassenbewußtsein.¹⁰⁸⁾ Bildung wird von ihm, wie auch von anderen Autoren als Bildung von Klassenbewußtsein definiert.¹⁰⁹⁾ Das Bildungsziel wird hier im Sinne eines Endziels auf einer relativ abstrakten Ebene bestimmt. Auch eine nähere Beschreibung, in welcher Stufenfolge dieses Bildungsziel erreicht werden soll, nämlich über Konfliktbewußtsein - Lagebewußtsein - Interessenbewußtsein, wie Helga Deppe-Wolfinger sie leistet, bleibt auf dieser Abstraktions-ebene unbefriedigend.¹¹⁰⁾ Die Forderung, "Lagebewußtsein" und darauf aufbauend "Klassenbewußtsein" zu schaffen, bleibt zu abstrakt, solange es nicht gelingt, diese Forderung anhand von bestimmten Bildungsinhalten zu konkretisieren. Die zu vermittelnden Bildungsinhalte sind die Strukturen dieses Gesellschaftssystems und der Standort der Lohnabhängigen in diesem System. Eine konkrete Bestimmung der Bildungsinhalte bedeutet also eine Beschreibung der Situation des Arbeiters im Rahmen einer Gesellschaftstheorie.

2.4 Prinzipien sinnvoller politischer Bildungsarbeit

Um die Diskrepanz zwischen den herrschenden Bewußtseinsformen und "Klassenbewußtsein" als langfristiger Zielvorstellung einer politischen Bildungsarbeit zu überwinden, bedarf es in der Arbeiterbildung spezifischer Methoden. "Klassenbewußtsein" kann primär aber nur das Ergebnis von alltäglichen Erfahrungen der sozialen Auseinandersetzungen sein, die sich in Form vielfältiger Konflikte im Betrieb vollziehen. Von diesem betrieblichen Konfliktpotential hat Arbeiterbildung auszugehen und die sich im Einzelkonflikt manifestierten gesamtgesellschaftlichen Strukturen in exemplarischer Weise zu entfalten. Wir lehnen uns in unseren Vorstellungen einer methodischen und inhaltlichen Konzeption weitgehend an die von Oskar Negt entwickelte Arbeiterbildungstheorie an.¹¹¹⁾

2.4.1 Soziologische Phantasie als Prinzip einer Arbeiterbildungskonzeption

Wie an anderer Stelle schon angedeutet, lebt der Arbeiter in einer unstrukturierten Situation, da er in den traditionellen Zielen der Arbeiterbewegung keine Orientierungsmaßstäbe mehr sieht.¹¹²⁾ Er bringt seine eigene Situation nicht in Zusammenhang mit einer sozialistischen Theorie, und hat von daher keine Interpretationsmöglichkeit seiner Arbeiterexistenz als soziales Gesamtphänomen. Die Diskrepanz zwischen der Enge und Begrenztheit des Erfahrungsbereiches und der Komplexität der Umweltstrukturen kann nur mit Hilfe einer neuen Denkweise überwunden werden, nämlich durch "soziologische Phantasie". Soziologische Phantasie meint die Fähigkeit, "von völlig unpersönlichen und fernliegenden Veränderungen zu den intimsten Zügen des menschlichen Wesens gehen zu können - und die Beziehung zwischen beidem zu sehen."¹¹³⁾ Mit Hilfe soziologischer Phantasie ist es dem Einzelnen möglich, strukturelle Zusammenhänge zwischen seiner individuellen Situation und gesellschaftspolitischen, historischen Ereignissen zu erkennen. Soziologische Denkweise soll

helfen, die Wahrnehmung isolierter Phänomene zu überwinden und die verschiedenartigen Aspekte gesellschaftlicher Ereignisse zu sehen.

Das gleiche Phänomen soll aus verschiedener Sicht betrachtet werden, um seine gesellschaftliche und historische Bedeutung einschätzen zu können. Mills schreibt dazu: "Das erste Ergebnis eines solchen Denkens - und die erste Lektion der Soziologie, die sich darin ausspricht - ist der Gedanke, daß das Individuum seine eigenen Erfahrungen nur dann verstehen und sein Schicksal meistern kann, wenn es sich selbst als Teil eines Ganzen begreift, und daß es seine Lebenschancen nur zusammen mit denen aller anderen Menschen erkennt, die sich in der gleichen Lage befinden." 114)

Für den Arbeiter ist das Begreifen seiner individuellen Situation als Teil eines Ganzen eine Voraussetzung für die Solidarisierung mit anderen: und nur durch solidarische Aktionen ist eine Veränderung der gesellschaftlichen Lage der Arbeitenden möglich.

2.4.2 Exemplarisches Lernen

Von einer Untersuchung bisheriger Arbeiterbildungspraxis ausgehend formuliert Negt für seinen Ansatz der Arbeiterbildung das Prinzip des "exemplarischen Lernens". Dieses Prinzip soll die traditionelle Trennung zwischen den Einzelwissenschaften überwinden und soziologische, sozialpsychologische und historische Aspekte des Erkenntnisobjektes miteinschließen.

Negt geht dabei jedoch weit über den bisherigen methodischen und inhaltlichen Gebrauch des "exemplarischen Lernens" hinaus, denn der "... Hauptzweck der exemplarisch organisierten Erziehung ... bestand zunächst darin, die den Einzelwissenschaften angehäuften und ständig größer werdenden Lehrstoffe zu reduzieren ..." 115)

Zwar hat nach Negt die bürgerliche Pädagogik die Bedeutung des exemplarischen Prinzips für die Reduktion des Bildungsstoffes und die Aufschlüsselung komplexer Zusammenhänge aus einem "'prägnantem Punkt'" heraus richtig erkannt. Sie war aber nicht imstande, die Erziehungsziele als historische und gesellschaftliche Aufgaben zu verstehen. Auch konnte sie nicht die exemplarisch bestimmten Themenbereiche durch ein Rückgängigmachen der Arbeitsteilung der Einzelwissenschaften unter soziologischen und historischen Aspekten entfalten.¹¹⁶⁾ Auch ist das exemplarische Prinzip nicht mit der "Fall-Methode" zu verwechseln, obwohl die Arbeiterbildung wohl kaum auf 'Fälle' beim Einstieg verzichten kann.¹¹⁷⁾ Während die reine "Fall-Methode" einen bestimmten "Fall" als Beispiel für andere "Fälle" benutzt und dabei das Prinzip der Übertragbarkeit im Auge hat, bleiben die Erkenntnisse, die gewonnen werden können, als Einzelfakten isoliert. Das exemplarische Prinzip dagegen dient dazu, die gesellschaftlichen Zusammenhänge und historischen Dimensionen und Hintergründe von Einzelereignissen von einem Einzelfall ausgehend aufzuzeigen.

Zwei Bedingungen müssen nach Negt für das exemplarische Prinzip, wenn es seine Bedeutung nicht verlieren soll, zutreffen: "Die Revision des auf die Dimension der Vergangenheit beschränkten bürgerlichen Geschichtsbegriffs u n d die Überwindung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Einzelwissenschaften."¹¹⁸⁾

Negt führt die Übernahme des exemplarischen Prinzips für die Arbeiterbildung an folgendem Beispiel von Wagenschein aus, welches dieser zunächst für die Physik formulierte: "Das Einzelne (Exemplarische, O. N.), in dem man sich hier versenkt, ist nicht Stufe, es ist Spiegel des Ganzen."¹¹⁹⁾ Dabei interpretiert Negt dieses Beispiel für seinen Ansatz in einem soziologischen Zusammenhang wie folgt: "Ganzes' in diesem veränderten Sinne ist die arbeitsteilig organisierte Totalität des Produktions- und Reproduktionsprozesses einer Gesellschaft in historischer Dimension; 'Einzelnes' der für das Leben der Gesellschaft,

der Klassen und der Individuen relevante soziologische Tatbestand". 120)

2.4.3 Konflikterfahrung als Ansatzpunkt politischer Bildungsarbeit

Die Widersprüchlichkeit dieses Gesellschaftssystems erfährt der Einzelne vor allem an seinem Arbeitsplatz in Form vielfältiger Konfliktsituationen. Diese Konflikte können unterschiedliche Erscheinungsformen annehmen; sie können z. B. als Auseinandersetzung mit dem Meister erfahren werden, wenn es um Rationalisierungsmaßnahmen und eine damit einhergehende Umbesetzung an einen anderen Arbeitsplatz geht; oder es handelt sich um eine Änderung der Akkordvorgabezeiten, Fragen der Unfallgefährdung am Arbeitsplatz etc. Obwohl in zunehmendem Maße durch die Betriebsverfassungsgesetzgebung und andere innerbetriebliche Regelungen versucht wird, die Austragung der Konflikte zu institutionalisieren, läßt sich im Betrieb am ehesten eine unmittelbare und frontale Konfrontation der Arbeiterschaft mit den Interessen des Kapitals nachweisen. Die im Betrieb erworbenen vielfältigen Konflikterfahrungen müssen zum zentralen Gegenstand der Arbeiterbildung gemacht werden, denn sie sind Ausdruck des grundlegenden Klassengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit.

Jedoch muß in der Bildungsarbeit bei der Auswahl der zu diskutierenden Konflikte zwischen grundlegenden und abgeleiteten Konflikten unterschieden werden. Viele Konflikte werden verzerrt wahrgenommen, denn da der Arbeitende seiner Arbeit und auch seinen wirklichen Bedürfnissen "entfremdet" ist, neigt er zur Kompensation seiner eigentlichen Bedürfnisse durch Ersatzhandlungen und Ersatzbefriedigungen. Wenn diese abgeleiteten Konflikte zum Ansatzpunkt politischer Bildungsarbeit gemacht werden, reduzieren sich objektivierbare "sozialrevolutionäre" Interessen auf subjektive, durch individuelle Konfliktlösungsstrategien durchsetzbare Interessen. Negt schreibt dazu: "In dem Maße, wie Gewerkschaftspolitik

und Arbeiterbildung an der Erklärung und Lösung von Konflikten orientiert sind, die sich als abgeleitet erweisen, verstärken sich die Desorientiertheit, Unsicherheit und Hoffnungslosigkeit der Arbeiter."¹²¹⁾ Bildungsarbeit muß aber die Scheinhaftigkeit von individualistischen und illusionären Konfliktlösungsmöglichkeiten auf der Ebene von Ersatzbefriedigung aufdecken.

Einsichtig werden soll, daß individuell erfahrene Konflikte sozialer Art sind, d. h.. Ausdruck der gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Strukturen im Kapitalismus. Die Analyse einer Konfliktsituation kann wesentliche Dimensionen des Politischen erschließen, wenn es gelingt, diesen individuell erfahrenen Konflikt in seinem soziologischen Zusammenhang zu interpretieren, so daß der Arbeitende lernt, seine Erfahrungen auf dem Hintergrund eines durch eine Gesellschaftsanalyse gewonnenen Strukturzusammenhanges einzuordnen. Diese Analyse muß die historische Entwicklung und die gegenwärtige Situation einschließen. Denn, "soll eine politische Konfliktsituation angemessen erfahren werden, so ist ein zusammenhängendes Wissen über die politische Gegenwart wie auch über deren historische Bedingungen Voraussetzung."¹²²⁾

2.4.4 Betriebsnahe Bildungsarbeit

Eine grundlegende Forderung an die Bildungsarbeit ist die nach ihrer Betriebsnähe. Ausgehend von den betrieblichen Erfahrungen der Arbeitenden müssen Solidarisierungsmöglichkeiten und alternatives Denken und Handeln im Hinblick auf eine Veränderung der betrieblichen und gesellschaftlichen Situation aufgezeigt werden. Brocher weist darauf hin, daß der Bildungsprozeß an der unmittelbaren Interessensphäre ansetzen muß.¹²³⁾ Diese unmittelbare Interessensphäre liegt, wie oben beschrieben, für den Arbeitenden vorrangig im Betrieb. Hier arbeitet er den längsten Teil des Tages unter Bedingungen, die er nicht selbst geschaffen hat, und

unter denen er leidet. Der Arbeitende hat ein objektives und subjektives Interesse daran, diese Arbeitsverhältnisse zu verbessern und den Lohn für seine Arbeit zu erhöhen.

In der Produktionsphäre des Betriebes wird der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit materiell und sinnlich für den Einzelnen besonders deutlich erfahrbar, weil sich der Widerspruch hier scharf formuliert.

Politische Bildung soll auf die Veränderungsmöglichkeiten in der betrieblichen Praxis abzielen, denn politische Aktivität muß zunächst den unmittelbaren eigenen Interessen entsprechen. Gewiß dürfen sich die Forderungen der Arbeitenden nicht auf die betriebliche Ebene beschränken, sondern sie müssen zu politischen Zielvorstellungen und Aktionen fortschreiten, die sich auf gesamtgesellschaftliche Veränderungen beziehen. Aber diese gesamtgesellschaftlichen Demokratisierungsbestrebungen wiederum sind im Zusammenhang mit demokratischen Verhältnissen im Betrieb zu sehen.

2.5 Der Lohnkonflikt als exemplarischer Konflikt einer Arbeiterbildungskonzeption

Versucht man die vorangestellten Prinzipien einer Arbeiterbildungskonzeption in der Praxis anzuwenden, so müssen die ausgewählten Bildungsinhalte in bezug auf diese Kriterien überprüft werden. Insbesondere stellt sich die Frage, wie sich der exemplarische Bildungswert der Unterrichtsgegenstände bestimmt. Nach Negt wird dieser Bildungswert durch drei Faktoren bedingt:

1. durch "ihre Nähe zu den individuellen Interessen,
2. den inhaltlich über die unmittelbaren Interessen hinausweisenden Elementen des Arbeiterbewußtseins, die allgemeinere gesellschaftliche Zusammenhänge betreffen und schließlich
3. die Bedeutung, die den Bildungsgehalten für die Emanzipation des Arbeiters zukommt."¹²⁴⁾

Dabei schlägt Negt "Recht" und "Technik" als mögliche Themenbereiche vor, denn beide Themen "... können von den Arbeitern sowohl auf ihre Interessen, wie auf den politischen Gesamtzustand der Gesellschaft bezogen werden."¹²⁵⁾ In beiden Bereichen stößt man auf Verschleierungen und Vorurteile. Deshalb soll Arbeiterbildung nach Negt versuchen "... den formal begrenzten Charakter des Rechts und der Technik erkennbar und damit praktisch-politisch aufhebbar zu machen, indem sie von den grundlegenden Widersprüchen der bestehenden Gesellschaft aus analysiert und am Maßstab ihrer objektiven Möglichkeit gemessen werden."¹²⁶⁾

Ziel ist es, beispielsweise beim Thema Recht den Arbeitern bewußt zu machen, daß "... die rechtlich normierten Machtverhältnisse ebenso wie die Entwicklungsrichtung der Produktivkräfte durch Klasseninteressen bestimmt sind."¹²⁷⁾ Dabei ist es wichtig, "... das System der erworbenen, in die geltende Rechtsordnung eingefügten Rechte auf ihren gesellschaftlichen Gehalt hin zu untersuchen"¹²⁸⁾ und zu erkennen, daß diese Rechte (z. B. Arbeitsrecht, Tarifvertragsrecht usw.) Ergebnis des Emanzipationskampfes der Arbeiter sind.

Durch die Institutionalisierung des Klassenkonfliktes besteht jedoch die Gefahr, daß der historische und politische Charakter der "erworbenen Rechte" vergessen wird: ¹²⁹⁾ Neue Rechte (Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, Sozialreformen u. a.) werden seltener durch Streiks als durch Verhandlungen durchgesetzt. Wer in das System der erworbenen Rechte hineinwächst, wie junge Gewerkschaftsmitglieder, "... wird nur schwer einsehen, warum sie immer aufs neue erkämpft werden müssen."¹³⁰⁾ "Auch kann die Notwendigkeit mächtiger Gewerkschaften nur eingesehen werden, wenn sie als Träger dieses Kampfes erkannt und anerkannt werden."¹³¹⁾

Ausgehend vom Thema "Recht" oder einem aktuellen Rechtsfall kann also der Charakter des Arbeitsrechts in einer kapitalistischen Gesellschaft beschrieben werden. Dabei

wird auf den historischen Ursprung des Arbeitsrechts und seine Erkämpfung durch die Arbeiterbewegung zurückgegriffen. Der untersuchte exemplarische Fall kann dann Einsicht in die Grundstrukturen der Gesellschaft vermitteln.

Helga Deppe-Wolfinger jedoch weist darauf hin, daß beide von Negt vorgeschlagenen Themenkomplexe zwar objektiven gewerkschaftlichen Erfordernissen entsprechen, sie aber wohl kaum den unmittelbaren Interessen der Arbeiter zugeordnet werden können.¹³²⁾

Uns erscheint aus bestimmten, noch zu beschreibenden Überlegungen heraus der Lohnkonflikt als ein besonders geeigneter Ansatzpunkt der politischen Bildungsarbeit.

Exemplarisch soll am Beispiel des Lohnproblems aufgezeigt werden, welche Erkenntnisse gesamtgesellschaftlicher Strukturen vom Lohnkonflikt ausgehend gewonnen werden können. Anders als bei der Fallmethode werden nicht auf einzelne Konflikte oder Fälle beschränkte Lösungsmöglichkeiten gesucht, sondern es sollen die historischen und gesellschaftlichen Hintergründe des Lohnkonflikts beschrieben werden. Die den individuell erfahrenen Konflikten zugrunde liegenden gesellschaftlichen Widersprüche sollen in exemplarischer Weise von einem bestimmten Konflikt aus, nämlich dem Lohnkonflikt, aufgerollt werden.

Im folgenden wird geprüft, welche Momente den Lohnkonflikt im Sinne einer dargelegten Arbeiterbildungskonzeption als Ansatzpunkt geeignet erscheinen lassen.

2.5.1 Prüfung der wichtigsten Forderungen der Negtschen Konzeption am Beispiel des Lohnkonflikts

Da wir uns in unseren Auffassungen von einer politischen Arbeiterbildung weitgehend an die von Oskar Negt entwickelte Arbeiterbildungskonzeption anlehnen, soll der ausgewählte Konfliktfall, nämlich der Lohnkonflikt, in bezug

auf die drei wichtigsten Forderungen überprüft werden, die dieser Bildungskonzeption zugrunde liegen.

2.5.1.1 Nähe zu den individuellen Interessen

Der Lohn ist für die meisten Arbeiterfamilien¹³³⁾ die einzige Einkommensquelle. Arbeiter haben deshalb vermutlich an der Erhaltung und Erhöhung des Lohnes ein starkes subjektives Interesse. Untersuchungsergebnisse aus Arbeiterbefragungen bestätigen immer wieder die zentrale Bedeutung des Lohnes. So ermittelten Schumann u. a. bei einer unspezifischen Fragestellung ("Was sind ihrer Meinung nach die wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften?"), daß die Forderung nach höheren Löhnen an der Spitze standen.¹³⁴⁾ Dieses Ergebnis, bei welchem höhere Löhne mit 62 % weit vor besseren Sozialleistungen (30 %) und mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit (27 %) liegen, sollte jedoch nicht zu voreiligen Schlüssen führen. Denn bei einer genaueren Nachfrage, wobei die vier wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften zu nennen waren,¹³⁵⁾ ergibt sich ein anderes Bild: hier kommt "höherer Lohn" erst an siebenter Stelle (29 %), während "Herabsetzung des Rentenalters" und "Sicherung der Preisstabilität" mit 63 bzw. 62 % die meisten Nennungen hatten.¹³⁶⁾

Die Autoren der 'Septemberstreik-Studie' erklären sich die Diskrepanz beider Ergebnisse dadurch, daß in den Antworten auf die erste Frage "gleichsam die Grundforderung an die Gewerkschaft thematisiert wird",¹³⁷⁾ während die differenzierte Nachfrage "das Spektrum spezifischer Ansprüche" an die Gewerkschaften absteckt.¹³⁸⁾

Dieses Ergebnis weist auf unterschiedliche Bedeutungen des Lohnes bei Arbeitern hin, welche durch verschiedene Fragestellungen zutage treten können.

Eine genauere Erklärung dieses Lohnverständnisses liefert Friedeburg, indem er darauf hinweist, daß bei Antworten auf die Frage nach der 'Betriebszufriedenheit', die Entlohnung eine beträchtliche Rolle spielt.¹³⁹⁾ Dann stellt

Friedeburg jedoch fest, daß bei genauer faktorenanalytischer Untersuchung des Syndroms 'Betriebsklima' "es zur Stiftung guter innerbetrieblicher Beziehungen auf manches andere eher ankommt, als auf die Bezahlung."¹⁴⁰⁾ Daraus schließt Friedeburg auf einen "Symbolcharakter" von Lohnforderungen, indem er betont, daß Forderungen, Klagen und Beschwerden in bezug auf die Bezahlung zwar etwas über die objektive Bedeutung der Bezahlung für den Arbeiter aussagen und Hinweise auf empfundene Ungerechtigkeiten geben. Lohnforderungen haben zugleich aber "... symbolischen Charakter. Wie kein anderer Aspekt der industriellen Arbeit eignet sich der Lohn als Vehikel, um Unzufriedenheit jeglicher Art auszudrücken."¹⁴¹⁾

Eine Bestätigung dieses Ergebnisses von Friedeburg sehen wir in den Resultaten der 'September-Streik-Studie': Als allgemeine Ursache des September-Streiks wird die Lohnunzufriedenheit angesehen; dies ermittelten auch Schumann u. a., indem sie hervorheben, daß die Streiks "fast ausschließlich mit Lohnforderungen"¹⁴²⁾ begründet wurden. Dabei waren die Ursachen, die zu diesen Lohnstreiks führten, sehr verschieden.

So begründeten in Hucklingen die meisten befragten Arbeiter ihre Lohnforderungen mit der besonderen konjunkturellen Situation im September 1969. 86 % erscheint das Verhältnis zwischen ihrem Lohn und den Gewinnen der Unternehmer ungerecht. Auch nennt über die Hälfte der Befragten (56 %) das Ansteigen der Preise, das für sie in der Erhöhung der Mieten in den werkseigenen Wohnungen besonders deutlich wird, als einen wichtigen Grund für ihren Streik. Demgegenüber sind betriebsspezifische Probleme - wie innerbetriebliche Lohn disparitäten - nur für eine Minderheit der Arbeiter streikrelevant: nur 16 % erklären, es habe damals für gleiche Arbeit unterschiedliche Löhne gegeben und sehen darin eine Streikursache. Noch weniger (12 %) verweisen auf die besonders hohen Arbeitsbelastungen im Sommer 1969 als Grund für ihren Streik.¹⁴³⁾

Dagegen waren die eigentlichen Streikursachen in Winnenden vorwiegend betriebsspezifischer Natur: so bezogen sich die weitaus meisten Begründungen für die Lohnforderungen "... auf betriebsinterne Konflikte (65 %)"¹⁴⁴⁾ Von 30 % wurden die analytischen Arbeitsplatzbewertung und von 22 % die Verhinderung der Kürzung von Sonderzulagen als Streikgrund angeführt; 13 % nennen regionale zwischenbetriebliche Lohndisparitäten. Nur weniger als ein Fünftel (17 %) der Befragten begründeten ihre Lohnforderungen mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. "Die Mehrheit der Befragten sieht also als Gründe für ihren Streik solche Faktoren an, die mit der spezifischen konjunkturellen Situation im September 1969 nicht unmittelbar zusammenhängen."¹⁴⁵⁾

In diesen differierenden Begründungen von Streiks und Lohnforderungen sehen wir die Annahme von Dahrendorf bestätigt, "daß der Lohn wahrscheinlich für immer das Ausdrucksmittel aller Forderungen, Wünsche und Beschwerden der Arbeiter bleiben wird, weil er als Symbol steht für viele andere Dinge."¹⁴⁶⁾ Danach wäre es "völlig falsch", in "jeder Lohnforderung nur eine Lohnforderung" zu sehen. Denn nach Dahrendorf stecken in Forderungen nach mehr Lohn "in der Regel viele andere Dinge, die im ökonomischen Bereich einfach übersetzt werden in die Sprache: 'Ich will mehr Geld'."¹⁴⁷⁾

Bei einer solchen Sicht des Lohnkonfliktes zeigt sich, daß er auch die zweite von Negt genannte Bedingung erfüllt; nach welcher der exemplarische Bildungswert der Unterrichtsgegenstände auch durch die inhaltlichen, über die unmittelbaren Interessen hinausweisenden Elemente des Arbeiterbewußtseins und allgemeine gesellschaftliche Zusammenhänge bestimmt ist.

Nach Negt ist es für die Arbeiterbildung wichtig, "... die grundlegenden oft verdrängten oder verzerrt wahrgenommenen Konflikte des Individuums als strukturelle Widersprüche der Gesellschaft zu erklären und von bloßen Symptomen derartiger Konflikte zu unterscheiden."¹⁴⁸⁾ Folgt man der These vom Lohnkonflikt als Symbolkonflikt, so scheint es sich hier-

bei um das Resultat eines grundlegenden gesellschaftlichen Konfliktes zu handeln, der allerdings vom Individuum verzerrt oder verdrängt wahrgenommen wird.

Bildungsziel dieser zweiten Phase wäre es dann, diesen verzerrten und verdrängten Konflikt des Individuums als gesellschaftlich bedingten zu erklären.

Arbeiterbildung hat in dieser Phase die Aufgabe, den Arbeitern die ambivalente Bedeutung des Lohnes für Unternehmer und Arbeiter zu verdeutlichen:

Während der Lohn für den Arbeiter ein Mittel zur Erhaltung bzw. Erreichung eines bestimmten Lebensstandards - d. h. Einkommen - ist, stellt der Lohn für den Unternehmer lediglich einen innerbetrieblichen Kostenfaktor dar, der zudem noch Einfluß auf die Gewinnsituation des Betriebes hat. Dies hat folgenden Dauerkonflikt zur Folge: "Da die Arbeitnehmer gezwungen sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um ihr Einkommen zu erzielen, können sie sich der Konfliktsituation nicht entziehen. Andererseits können die Kapitalbesitzer ohne Arbeitskräfte nicht produzieren. Auch sie können sich der Konfliktsituation nicht entziehen. Deshalb ist - unter den gegebenen Bedingungen - der Lohnkonflikt zwischen Kapital und Arbeit unausweichlich."¹⁴⁹⁾

Geht man über diese betriebliche Ebene hinaus, so stellt man fest, daß sich am "Lohnkonflikt im engeren Sinne der Gegensatz zwischen den über die Produktionsmittel Verfügenden und den Arbeitern am deutlichsten zeigt"¹⁵⁰⁾ und daß der Konflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern "vorwiegend als Lohnkonflikt in Erscheinung" tritt.¹⁵¹⁾ Dabei wird deutlich, daß Lohnforderungen "gleichsam a priori objektiven Charakter"¹⁵²⁾ haben. "Denn sie beziehen sich auf einen realen, allgemein anerkannten Interessenkonflikt zwischen Arbeitern und Management".¹⁵³⁾ Lohnkritik ist dabei "... eher Ausdruck als Ursache allgemeiner Unzufriedenheit mit den betrieblichen Verhältnissen."¹⁵⁴⁾ In einer Gesellschaft, in welcher der Klassenkonflikt in institutionalisierten Formen geregelt wird, zeigt sich diese Institutionalisierung auch auf den verschiedenen Ebenen des Lohnkonfliktes: auf betrieblicher Ebene er-

Füllt ein durch arbeitswissenschaftliche Meß- und Bewertungsmethoden begründetes Lohnsystem diese Funktion. Erst ein solches Lohnsystem, welches kollektive Gültigkeit hat, sichert vor ständigen Einzelkonflikten. "War das System einmal akzeptiert, dann hatten Lohnregelungen allein in diesem System zu erfolgen."¹⁵⁵⁾ Jede Betriebsleitung ist nur dann zu einem Kompromiß bereit, wenn dieser das Lohnsystem nicht grundsätzlich antastet. Falls sich nach Arbeitsmarktlage eine Erhöhung des Lohnes als notwendig erweisen sollte, fand sie unter Umgehung des Lohnsystems - durch außertarifliche Zulagen - statt, die bei einer Änderung der Arbeitsmarktsituation wieder schnell rückgängig gemacht werden konnten.

Auf überbetrieblicher, gesellschaftlicher Ebene zeigt sich die Institutionalisierung des Klassenkonfliktes an der Tendenz zur Orientierung der Lohnpolitik an gesamtwirtschaftlichen Größen. Sowohl auf betrieblicher als auch auf gesellschaftlicher Ebene geht mit dieser Institutionalisierung des Lohnkonfliktes durch Betriebsrat, Gewerkschaften, Tarifkommissionen u. ä. eine Fremdbestimmung der Arbeiter einher. Für die jetzige Stufe der Abstraktion des Bildungsziels können wir demgemäß formulieren, daß diese Fremdbestimmung zugunsten einer Selbstbestimmung und Selbstvertretung der die eigene Person betreffenden Konflikte reduziert werden soll.

2.5.1.2 Bedeutung für die Emanzipation des Arbeiters

Der o. e. gesellschaftliche Aspekt des Lohnkonfliktes findet seine pädagogische Behandlung in der dritten von Negt erwähnten Kategorie, wonach der Unterrichtsgegenstand (Lohnkonflikt) über die individuellen Interessen und gesellschaftlichen Zusammenhänge hinaus eine Bedeutung für die Emanzipation des Arbeiters haben muß. Dabei muß man von folgenden Einschränkungen ausgehen: Wenn man den Lohnkonflikt als exemplarischen Unterrichtsgegenstand benutzt, kann es nicht primäres Ziel der Arbeiterbildung sein, für die Beteiligten "nur" mehr Lohn zu fordern.

Denn Lohnforderungen können zwar tendenziell die Lage der Lohnabhängigen verbessern, aber "... gleichzeitig und ganz unabhängig von der allgemeinen Fron, die das Lohnsystem einschließt, sollte die Arbeiterklasse die endgültige Wirksamkeit dieser alltäglichen Kämpfe nicht überschätzen. Sie sollte nicht vergessen, daß sie gegen Wirkungen kämpft, nicht aber gegen die Ursachen dieser Wirkungen."¹⁵⁶⁾

Dieser Satz von Marx beschreibt den Stellenwert des Lohnkonfliktes in der oben konzipierten Arbeiterbildung. Lohn- und Leistungsprobleme können nur ein sinnvoller - vom eigenen existenziellen Interesse ausgehender - Ansatzpunkt sein. Dieses zunächst subjektive Interesse muß im weiteren Verlauf des Bildungsprozesses objektiviert werden, d. h. es müssen betriebliche und gesellschaftliche Zusammenhänge am Lohnkonflikt aufgezeigt werden. Langfristiges Ziel ist hierbei das Erkennen der Abhängigkeit dieser Konflikte vom strukturellen Widerspruch zwischen Lohnarbeit und Kapital, sowie dem Versuch der Überwindung des Lohnarbeitsverhältnisses i. S. der in der Einleitung dargestellten Konzeption.

Eine weitere Annahme ist dabei, daß sich häufende, unkontrollierte und von Gewerkschaftsseite nicht kanalisierte Lohnforderungen das Systemgleichgewicht gefährden können. Denn solche Lohnkämpfe, die zunehmend von der Basis in spontanen Aktionen stattfinden, könnten bei Erfolg auch andere Forderungen - wie Arbeiterkontrolle, erweiterte Mitbestimmung u. ä. - nach sich ziehen.¹⁵⁷⁾

Ausgehend von dem "zurückgebliebenen" Stadium der Arbeitskämpfe in der BRD - verglichen mit Italien und Frankreich - "... können auch Lohnforderungen und Lohnkämpfe heute unmittelbar politische Dimensionen erreichen und, je nach dem konkreten Verhalten der wirtschaftlichen und politischen Kräfte und Institutionen, eine Veränderung in den allgemeinen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen auf die Tagesordnung setzen; der ökonomische Lohnkonflikt wird dann ausgeweitet zu einem Herrschaftskonflikt von allgemein gesellschaftlicher Bedeutung."¹⁵⁸⁾

Weiterhin ist es von Bedeutung, daß Lohnforderungen und Lohnkämpfe nicht im Rahmen einer bloßen Umverteilung des Volkseinkommens bleiben dürfen, sondern sie müssen bewußt den Rahmen des Systemgleichgewichts überschreiten und autonome Machtpositionen erobern.¹⁵⁹⁾

Der Lohnkonflikt ist also einer von vielen in der Arbeiterbildung als Unterrichtsgegenstand möglicher Konflikte. Als "nur-Lohnkonflikt" hat er keine allzugroße politisierende Wirkung. Andererseits nehmen wir an, daß sich beim Bewußtseinsstand der westdeutschen Arbeiterschaft eine Politisierung am ehesten über Lohn- und Leistungsprobleme erreichen läßt - wie weiter oben schon angedeutet wurde.¹⁶⁰⁾

3. Die Anlage der Untersuchung
Beschreibung des Unternehmens und der Befragten
Nando Belardi

3.1. Die Problemstellung: Zum Zusammenhang von theoretischem und empirischem Teil

Sinnvolle Arbeiterbildung muß am Erfahrungsbereich von Arbeitern ansetzen. Sie muß versuchen, durch "soziologische Phantasie" jenen Vermittlungszusammenhang zwischen der unmittelbaren Erfahrungswelt der Arbeiter und Gesellschaftstheorien zu schaffen, der Einsicht in gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Strukturzusammenhänge möglich macht. Die vielfältigen Konflikterfahrungen der Arbeitenden eignen sich besonders als Ansatzpunkte politischer Bildungsarbeit, weil die bestehenden gesamtgesellschaftlichen Widersprüche in Form von Einzelkonflikten am Arbeitsplatz erfahren werden. Ein Grundkonflikt, an dem der Interessengegensatz innerhalb unserer Gesellschaft deutlich wird, ist der Lohnkonflikt. Am Beispiel des Lohnkonflikts soll exemplarisch ein Teil der Gesamtsituation des Arbeiters, nämlich seine Lohnsituation in Form einer Lohntheorie, beschrieben werden. Diese Theorien zum Lohnproblem konkretisieren die in Arbeiterbildungskonzeptionen aufgezeigten abstrakten Bildungsziele wie: "Erkennen der eigenen Situation" oder "Vermittlung von Klassenbewußtsein". Sie beschreiben konkrete Bildungsinhalte in Form einer gesellschaftlichen und betrieblichen Funktionsbestimmung des Lohnes. Dabei sollen die verschiedenen Aspekte der Lohnproblematik deutlich werden, nämlich der gesamtgesellschaftliche Kontext, in dem das Lohnproblem gesehen werden muß, aber auch die Auswirkungen des Lohnkonflikts in detaillierter Form, wie sie sich in der betrieblichen Situation zeigt.

Eine wichtige Forderung an neuere Arbeiterbildungskonzeptionen ist die nach "Betriebsnähe". Da die vorliegende Untersuchung versucht, empirisch abgesicherte Informationen für praxisorientierte Arbeiterbildung zu liefern, wurde eine zahlenmäßig kleine Gruppe von Arbeitern und Arbeiterinnen in einem Betrieb untersucht.

Wir haben bei der Behandlung der Kategorien "Klassenbewußtsein" und "Arbeiterbewußtsein" gesehen, wie schwer es ist, mit Begriffen zu arbeiten, die sich einer empirischen Überprüfbarkeit entziehen.¹⁶¹⁾ Dieses Spannungsverhältnis zwischen empirischen Befunden, die "primär als Momentaufnahmen des Arbeiterbewußtseins gelten"¹⁶²⁾ und relativ unverbindlichen Interview-Situationen entstammen, und dem theoretischen Anspruch, Elemente dieses empirisch ermittelten Bewußtseins im Rahmen seiner historisch-gesellschaftlichen Bedingtheit zu erfassen und zu interpretieren, läßt sich nicht aufheben.

Aber auch eine Alternative zur gegenwärtigen Situation - wie Kern/Schumann sie vorschlagen - scheint zur Zeit nicht nur schwer realisierbar, sondern könnte auch verzerrende Einflüsse auf die Ergebnisse haben. So sollen nach Meinung dieser Autoren "... Methoden Anwendung finden - die es freilich erst zu entwickeln gilt -, die dem Umsetzungsprozeß von Verhaltenspotential in politische Praxis sowie der Verarbeitung dieser Praxiserfahrung unmittelbar assoziiert sind, d. h. die die politische Abstinenz empirischer Sozialforschung aufgeben und die Rollentrennung zwischen Forscher und Forschungsobjekt in der gemeinsamen getragenen Aktion aufheben."¹⁶³⁾

Ein Versuch, die aufgezeigten Probleme zu vermindern, liegt darin, daß - neben der erwähnten Überschaubarkeit der untersuchten Gruppe und der Relativierung der Ergebnisse als "Momentaufnahmen" - eine spezifische Form der Interpretation der Befunde vorgenommen werden soll: Da als Ziel dieser Untersuchung Informationen für die Bildungspraxis formuliert wurde, scheint es nicht sinnvoll (was auch auf Grund der kleinen Gruppe schwer möglich wäre), die Befunde quantitativ zu interpretieren. Sondern gerade eine qualitative Beschreibung der Aussagen kann aufzeigen, mit welchen kognitiven und emotionalen Einstellungen im Bildungsprozeß zu rechnen ist. Es sollen nicht die verschiedenen Einstellungen zum Lohnkonflikt erfaßt werden, sondern nur solche, die im Hin-

blick auf die beschriebenen Untersuchungsziele interessant und relevant sein können. Von Bedeutung sind dabei Argumentationsketten, Querverbindungen zwischen verschiedenen Problembereichen und stereotypenhafte Äußerungen der Befragten. Um die Wahrnehmungsverzerrungen Lernbarrieren und Abwehrmechanismen zu klären, die einen Erkenntnisprozeß behindern können, müssen die Antworten der Befragten auf dem Hintergrund einer Lohntheorie beschrieben werden.

In Verbindung mit dieser Lohntheorie wird die Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen und betrieblichen Realität der Befragten und der subjektiven Wahrnehmung dieser Realität diskutiert. Zur Interpretation der Befunde werden sozialpsychologische Kategorien herangezogen.

3.2 Die Anlage der Untersuchung

3.2.1 Pretest und Fragebogen

Vor der Befragung, die im März 1972 stattfand, wurde der Fragebogen im Januar 1972 in Form eines Pretests mit je 15 Arbeitern und Arbeiterinnen eines hessischen metallverarbeitenden Betriebes erprobt. Aufgrund der Erfahrungen dieses Pretests wurde der endgültige Fragebogen erstellt. Dieser Fragebogen beinhaltete insgesamt 68 Fragen aus 3 Problembereichen:

1. Berufsausbildung, Tätigkeit im Betrieb, Arbeitsbedingungen, Wechsel des Betriebes, innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel (9 Fragen)
2. Soziale und ökonomische Daten zur Person des Befragten: z. B. Lohn- und Einkommensverhältnisse, Alter, Besitz, Wohnort, Wohnverhältnisse, Familienstand, Kinderzahl, Berufstätigkeit des Ehepartners, Beruf des Vaters, Schulabschluß (14 Fragen)

3. Schwerpunkt des Fragebogens waren 23 Fragen über Lohn- und Leistungsprobleme sowie 9 Fragen zum Verhältnis zu den Gewerkschaften. Weitere 10 Fragen beschäftigten sich mit Einstellungen, die sich auf die betriebliche und gesellschaftliche Situation abhängiger Arbeitender bezogen. Außerdem wurden noch drei spezifische Fragen an Frauen gestellt.

3.2.2 Die Interviewsituation

Die Kontaktaufnahme mit den Arbeitern und Arbeiterinnen fand im März 1972 während der Arbeitszeit in den drei großen Abteilungen der Produktion statt. Unter Begleitung verschiedener Betriebsratsmitglieder gingen wir zu den Männern und Frauen an die Arbeitsplätze und erklärten, daß wir sie im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit befragen wollten. Wenn nähere Informationen verlangt wurden, erläuterten wir kurz den Inhalt der geplanten Untersuchung (Fragen über Lohn- und Leistungsprobleme, Einstellung zur Gewerkschaft usw.) und verwiesen auf die Anonymität der Untersuchung und der Antworten. Die Verweigerungsquote bei dieser Kontaktaufnahme betrug bei den Männern etwa 20 % und bei den Frauen ungefähr 50 %.

Bei der Auswahl der zu Befragenden waren wir zwecks besserer Vergleichbarkeit daran interessiert, Interviews von Personen zu bekommen, welche an gleichen oder ähnlichen Arbeitsplätzen arbeiteten. Außerdem haben wir auf eine altersmäßige Ausgeglichenheit geachtet. Durch dieses Verfahren kann man die Auswahl der Befragten als willkürlich und nicht repräsentativ im Sinne herkömmlicher empirischer Forschungsmethoden bezeichnen.¹⁶⁴⁾

Mit denjenigen Befragten, die sich zu einem Interview bereit erklärten, vereinbarten wir dann Ort und Termin der Befragung. Die meisten Interviews fanden nach Feierabend in den Wohnungen statt und dauerten durchschnittlich eine Stunde. Einige Befragungen wurden auch im Betrieb oder in Gaststätten gemacht.

3.2.3 Auswertung und Auswahl der Antworten

Zusätzlich zur beschriebenen Form der Auswertung der Ergebnisse muß darauf hingewiesen werden, daß die Antworten in der Regel nach bestimmten inhaltlichen Gesichtspunkten - z. B. Grad des Problembewußtseins - gruppiert und interpretiert wurden. Da durch vollständige Wiedergabe der Antworten aller 60 Befragten (je 30 Arbeiter und Arbeiterinnen) die Befunde stark an Übersichtlichkeit verloren hätten und der Anspruch auf Repräsentativität nicht besteht, wurden jeweils für jede Gruppe wenige charakteristische Antworten wiedergegeben.

Hinter jeder Antwort befinden sich Interview-Nummern. Die dabei stehenden Buchstaben "m" bzw. "w" bedeuten, daß die betreffende befragte Person männlichen bzw. weiblichen Geschlechts ist. Die Reihenfolge der Interview-Nummern entspricht dem Alter der Befragten: der jüngste befragte Arbeiter hat eine "1" und der älteste eine "30".

3.3 Unternehmensbeschreibung

Das metallverarbeitende Unternehmen, in welchem unsere Befragung stattfand, liegt in einer Großstadt des größten Industriegebietes der BRD. Dieses Unternehmen ist ein im vorigen Jahrhundert gegründeter Familienbetrieb, die seit 1898 in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft organisiert ist und sich mehrheitlich im Eigentum der Gründerfamilie befand. Seit 1965 befindet sich 76 % des Aktienpaketes in der Hand eines der größten westdeutschen Industriekonzerne. Der Fest gehört noch der Gründerfamilie bzw. ist Streubesitz.

Das Grundkapital betrug 1968 8 Mio DM und der Umsatz war gegenüber dem Vorjahr von 109,9 Mio DM auf 126,3 Mio DM gestiegen.

In verschiedenen Gesprächen mit Mitgliedern des Betriebsrates wurde die wirtschaftliche Situation des Unternehmens

als - langfristig - "unsicher" bezeichnet. So befürchten unsere Gesprächspartner, daß das Schergewicht der Produktion, die Haushaltsgerätefertigung, sich auf die Dauer nicht als konkurrenzfähig erweisen könne. Deshalb rechnet man damit, daß bei der nächsten größeren Absatzkrise diese Produktion durch Konzerndirektiven eingeschränkt oder ganz eingestellt werden könnte. Am krisensichersten scheint noch die Herstellung der Großküchengeräte zu sein.

Zum Zeitpunkt der Befragung (März 1972) waren im Unternehmen etwa 2 800 Personen beschäftigt, davon etwa 300 Ausländer und 300 Frauen. Rund 700 befinden sich im Angestelltenverhältnis. Außerdem gibt es noch ca. 200 Außendienstmonteure. Von den Arbeitern arbeiten etwa 1000 im Stundenlohn und 600 im Akkord.

Der Betrieb gliedert sich in drei große Abteilungen: in der Abteilung "C", die im "Alten Werk" liegt, werden von knapp 600 Arbeitern in vorwiegend handwerklicher Produktion Großkochanlagen, Spülen, Brat- und Garungsautomaten, Speiseverteilungsautomaten für Mensen, Hotels, Kantinen sowie andere Arten von Großkochanlagen hergestellt. Die dort beschäftigten Arbeiter sind meist Facharbeiter oder langfristig angelernte Kräfte, die vorwiegend im Stundenlohn arbeiten.

In der Abteilung "Wärme und Klima" (W+K) werden ebenfalls auf Bestellung Be- und Entlüftungsaggregate für größere Räume produziert. In dieser Abteilung arbeiten ca. 200 Arbeiter.

Die Hauptabteilung des Werkes ist die Haushaltsgeräteproduktion (H), die sich in einer etwa 180 x 80 m großen Halle befindet. Hier arbeiten über 700 Männer und Frauen. In dieser Halle sind nahezu alle für die Produktion notwendigen Abteilungen und Unterabteilungen untergebracht. An sechs Fließbändern werden dort Gasherde, Elektroherde sowie Öl- und Kohleöfen hergestellt.

Außerdem gibt es im Werk noch verschiedene Abteilungen und Werkstätten, die für die drei Hauptabteilungen Vor-

und Nacharbeiten leisten, wie z. B. eine Gießerei, Dreherei, Schlosserei usw.

Die sozialen Leistungen des Unternehmens für die Beschäftigten 165)

Im Unternehmen existieren verschiedene Formen außertariflicher sozialer Leistungen. So gibt es durch Betriebsvereinbarung eine Werksrente, die jedoch für Arbeiter und Angestellte getrennt in zwei verschiedenen Fonds, die rechtlich als eingetragene Vereine organisiert sind, besteht. Diese beiden Fonds haben inzwischen zusammen ein Vermögen von über 18 Mio DM, welches die Belegschaft über den Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung an das Unternehmen verzinst verliehen hat.

Der Grundbetrag dieser Rente liegt z. Z. bei 25,-- DM. Zahlbar ist diese Rente nach Ende der Erwerbstätigkeit, jedoch erst, wenn man mindestens 15 Jahre bei X gearbeitet hat.

Die Höchstgrenze der Rente bestimmt sich dadurch, daß Werksrente und gesetzliche Rente zusammengenommen nicht höher sein sollen, als das frühere Arbeitseinkommen. Die Berechnung der Rente erfolgt individuell je nach Betriebsdauer, Einkommenshöhe u. a. Faktoren.

Weitere betriebliche Zuwendungen kommen aus der K a m e r a d s c h a f t s s t e r b e k a s s e . So werden bei Todesfall eines Beschäftigten etwa 600,-- DM aus dieser Kasse an seine Familie gezahlt. Der Sockelbetrag dieser Sterbekasse kommt dadurch zustande, daß die Pfenigbeträge der Lohntüte nicht ausgezahlt werden. Genau den gleichen Betrag, der sich so innerhalb eines Jahres sammelt (1971 etwa 6 000,-- DM) zahlt das Unternehmen noch hinzu.

Seit 1972 gibt es eine tarifvertragliche abgesicherte Gewinnbeteiligung in Form eines 13. Monatsgehaltes (bzw. Monatslohns). Weiterhin verteilen Mitglieder des Betriebsrates an alle kranken Belegschaftsangehörigen eine "Krankentüte" im Wert von ca. 20,-- DM. Auch wird seit einigen

Jahren ein "Jubiläumsgeld" ausgezahlt. Die Höhe richtet sich nach Dauer der Werkszugehörigkeit und Bruttomonatsentgelt.

Außerdem besteht noch ein Sozialplan, welcher individuelle Hilfe bei früher Krankheit oder Invalidität vermittelt, also die Zeit bis zum Rentenalter finanziell überbrückt. Ihn nahmen bisher ca. 200 Beschäftigte in Anspruch.

Politisches Interesse der Belegschaft¹⁶⁶⁾

Über politisches Interesse und entsprechende Gruppierungen innerhalb der Belegschaft konnten wir bei unseren Gesprächen außerhalb der Befragung wenig erfahren. Es gibt eine informelle DKP-Betriebsgruppe, die jedoch nach außen kaum in Erscheinung tritt.

Durch Initiative des Betriebsratsvorsitzenden kam es in den letzten fünf Jahren zu über 20 innerbetrieblichen Bildungsveranstaltungen.

Wichtigstes Ziel war es dabei, einen höheren politischen Informationsstand der aktiven gewerkschaftlichen Belegschaftsmitglieder zu erreichen. Durchschnittlich nahmen etwa 30 - 50 Personen an diesen Vortrags- und Diskussionsabenden teil. Die folgenden Themen stellen das Spektrum dieser Bildungsarbeit dar, welches von konkreten Informationen über die Arbeit der Betriebsräte bis zu verschiedenen Vorträgen von Prof. L. Kofler zur gesellschaftlichen Situation der Arbeiter reicht:

- Die Konzentration in der Wirtschaft, dargestellt am eigenen Betrieb und dem Konzern
- Mitbestimmung
- Die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute
- Notstandsgesetze
- Die Unruhe der Studenten
- Das Gesellschaftsbild des Arbeiters

3.4 Beschreibung der Befragten in bezug auf relevante soziale und ökonomische Daten

Zum besseren Verständnis der Aussagen über Lohn- und Leistungsprobleme soll der soziale und ökonomische Hintergrund der Befragten näher beschrieben werden. Die folgenden Daten über Alter, Wohnsituation, Familienverhältnisse, soziale Herkunft, Schulabschluß sowie Einkommens- und Vermögensverhältnisse haben im Zusammenhang mit dem Untersuchungsziel der Arbeit vor allem deskriptiven Charakter. Sie sollen Grundinformationen liefern, auf die bei der Interpretation der Befunde nur noch verwiesen werden kann.

Die Wohnsituation 167)

29 der dreißig Frauen wohnen am gleichen Ort, in dem die Fabrik, in der sie arbeiten, liegt. Nur eine Arbeiterin lebt in einer nahen Nachbarstadt. Von den Männern wohnen nur zwei außerhalb.

Von den 30 befragten M ä n n e r n wohnten 22 mit ihren Familien zur Hauptmiete. Dabei war die niedrigste Monatsmiete 70,-- DM und die höchste 250,-- DM. Die durchschnittliche Monatsmiete beträgt 132,-- DM. Ein Arbeiter wohnte in einer Eigentumswohnung, die bereits abbezahlt war. Sieben unverheiratete vorwiegend jüngere Arbeiter wohnten bei ihren Eltern, wobei sechs von ihnen Kostgeld zwischen 100 und 200 DM im Monat bezahlen.

Von den dreißig F r a u e n wohnen 28 zur Hauptmiete. Als niedrigste Monatsmiete wurde 53,-- DM angegeben, als höchste 253,-- DM. Durchschnittliche Miethöhe war ca. 140,-- DM. Zwei Arbeiterinnen lebten bei ihren Eltern und zahlten Kostgeld von 100,-- DM bzw. 150,-- DM monatlich.

Alter, Familienstand und Kinderzahl

Die Altersspanne liegt zwischen 20 und 55 (bei den Männern) bzw. 20 und 60 Jahren (bei den Frauen). 50 % der befragten Arbeiterinnen sind unter 36 Jahre alt. Die Hälfte der

Männer war unter 25 Jahren. Das Durchschnittsalter der Männer beträgt 30,9, das der Frauen 36,9 Jahre.¹⁶⁸⁾

Von den dreißig Männern waren 9 ledig und 21 verheiratet. 18 der dreißig Frauen waren verheiratet, sechs ledig und weitere sechs geschieden. Unter den 15 ältesten Frauen waren die alleinstehenden überproportional vertreten: in dieser Gruppe befinden sich fünf geschiedene und vier ledige Frauen.¹⁶⁹⁾

Von den 21 verheirateten Männern haben 17 Kinder. Die Kinderzahl schwankt zwischen 1 und 3 Kindern.

Von den 18 verheirateten Frauen haben 13 Kinder. Auch hier ist die Kinderhöchstzahl drei. Von den sechs ledigen Frauen haben drei Kinder, zwei davon je eines und eine zwei.

Von den sechs geschiedenen Frauen haben fünf je ein Kind. Die sechste geschiedene Frau hat 13 Kinder.

Beruf des Vaters und Schulabschluß der Befragten

12 der befragten Männer gaben als Beruf ihres Vaters angelernter bzw. ungelernter Arbeiter an. 10 weitere nannten Facharbeiter, vier unterer Angestellter/Beamter, einer mittlerer Angestellter und einer höherer Angestellter. Die Väter von zwei weiteren Arbeitern waren selbständige Landwirte.

Die Mehrzahl der Väter der Frauen waren Facharbeiter bzw. Handwerker (21 Frauen), sieben Frauen nannten als Beruf ihres Vaters ungelernter bzw. angelernter Arbeiter. Je eine Frau gab noch "mittlerer Angestellter" und "selbständiger Landwirt" an.¹⁷⁰⁾

Alle dreißig befragten Frauen hatten die Volksschule abgeschlossen, dies gilt auch für 28 Männer. Ein Arbeiter war auf der Mittelschule ohne Abschluß. Ein anderer Arbeiter hat Realschulabschluß.¹⁷¹⁾

Berufsausbildung und ausgeübte Tätigkeit im Betrieb
Knapp über die Hälfte der befragten Arbeiter (16) haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Sieben davon eine industrielle Facharbeiterausbildung und 9 eine handwerkliche und gewerbliche. Je drei Arbeiter haben ihre Lehre abgebrochen bzw. eine innerbetriebliche Anlernzeit von 3 Monaten absolviert. Acht andere Befragte haben spezielle innerbetriebliche Ausbildungsgänge abgeschlossen: sechs davon als Gerätezusammensetzer (Dauer 1 1/2 Jahre) und zwei als Blechschlosser (Dauer 3 Jahre).

Die sieben in der Industrie ausgebildeten Facharbeiter sind auch als Facharbeiter tätig. Auch die beiden langfristig angelernten Blechschlosser arbeiten in ihrem Beruf. Ein Gerätezusammensetzer ist als Vorarbeiter tätig. Alle anderen befragten 20 Arbeiter arbeiten als Hilfsarbeiter im Betrieb: elf von ihnen als Bandarbeiter, drei als Presser und sechs in sonstigen Hilfsarbeiterfunktionen.¹⁷²⁾

Von den dreißig Arbeiterinnen haben acht eine abgeschlossene Lehre in kaufmännischen und gewerblichen Berufen. Drei weitere haben eine Ausbildung als Näherin-Anlernling. Die 19 übrigen Arbeiterinnen haben keinerlei Ausbildung. Je neun Frauen arbeiten als Bandarbeiterinnen bzw. Montagearbeiterinnen, fünf als Packerinnen und sieben andere verrichten sonstige Funktionen als Hilfsarbeiterinnen.¹⁷³⁾

Diese Angaben zeigen, daß die befragten 60 Arbeiter und Arbeiterinnen in bezug auf ihre Qualifikationsstruktur mit der Mehrheit der in der westdeutschen Industrie Beschäftigten vergleichbar sind: dort gab es 1966 43,4 % Facharbeiter, sowie 36,8 % angelernte und 19,8 % ungelernete Arbeiter. Von den von uns untersuchten 30 Männern sind nur 7 als Facharbeiter in ihrem Beruf tätig. Das heißt, über 75 % der Arbeiter werden als an- oder ungelernete Kräfte beschäftigt.¹⁷⁴⁾

Bei den Frauen waren sogar 100 % als un- oder angelernte Hilfsarbeiterinnen tätig.¹⁷⁵⁾

Berufstätigkeit des Ehepartners

11 Frauen der 21 verheirateten Männer sind berufstätig, davon arbeiten 8 als un- oder angelernte Arbeiterinnen, drei als untere Angestellte. Alle 18 Männer der verheirateten Frauen sind berufstätig. Sechs von ihnen arbeiten als un- oder angelernte Arbeiter, 10 als Facharbeiter, einer als unterer Angestellter. Einer studiert an einer Ingenieurschule.¹⁷⁶⁾

Nettoverdienste und Familieneinkommen

Wie Tab. 8 zeigt, lagen die durchschnittlichen Nettoverdienste der Männer zwischen 700 und 1200 DM. Achtzehn der dreißig Männer verdienten zwischen 751 und 900 DM. Der Durchschnittsverdienst aller Männer lag bei 881 DM. 13 Männer nannten die Verdienste ihrer Ehefrauen, die zwischen 260 und 1150 DM schwankten. Die Spanne des Gesamtfamilieneinkommens in den 30 Arbeiterfamilien liegt zwischen 750 und 2150 DM, mit einem Durchschnittseinkommen von 1177 DM.

Die Nettoverdienste der Frauen lagen bei 400 und 850 DM. Dabei verdienten 17 Frauen zwischen 601 und 750 DM, ihr Durchschnittsverdienst lag bei ca. 649 DM. Alle Männer der 18 verheirateten Frauen bezogen Einkommen zwischen 200 und 1200 DM. Durchschnittsverdienst war 953 DM. Die Spanne des Gesamtfamilieneinkommens in den Familien der 30 Arbeiterinnen beträgt 450 bis 2200 DM. Dabei liegt das Durchschnittseinkommen bei 1372 DM.¹⁷⁷⁾

Wie diese sozialen und ökonomischen Daten zeigen, haben wir in bezug auf nahezu alle Merkmale bei den 60 Befragten mit 'typischen' Vertretern der lohnabhängig arbeitenden Bevölkerung zu tun. Diese Daten rechtfertigen es, alle Befragten die untere bzw. obere Unterschicht der Schichtungsskala von Janowitz einzuordnen.¹⁷⁸⁾

Neben dem Arbeitseinkommen als einziger Existenzgrundlage bildet das Fehlen von größeren finanziellen und materiellen Rücklagen ein weiteres Merkmal dieser Lohnab-

hängigkeit. Hiermit ist der Nichtbesitz materieller oder finanzieller Werte gemeint, die über den Charakter von Konsumgütern mit längerer Lebensdauer hinausgehen und die es ihrem Eigentümer erlauben würden, über längere Zeit ohne Arbeitseinkommen von diesen Rücklagen leben zu können.¹⁷⁹⁾

Eine abschließende Frage zu diesem Komplex bestätigt diese These: Nur in 11 Familien der Arbeiter und in sieben Arbeiterinnen-Familien gibt es überhaupt nennenswerte Ersparnisse. Sieben der 11 Männer haben Rücklagen bis 1000 DM und sechs der 7 Frauen bis 3000 DM. Nur drei Männer haben über 5000 DM gespart, es handelte sich hierbei ausschließlich um Rücklagen (Bausparguthaben), für die Anschaffung von Eigentumswohnungen.

Außerdem gab es in je 12 Familien der Männer und Frauen PKWs. Bei den Männern wurden 9 dieser PKWs mit einem Wert von 3000 DM und mehr bezeichnet, während es bei den Frauen nur fünf waren.

Besonders bemerkenswert ist der gemessen an den Einkommensverhältnissen relativ hohe Wert der Wohnungseinrichtungen. So gaben etwa je ein Drittel der Männer (11) und Frauen (9) an, daß sie Wohnungseinrichtungen im Gesamtwert von über 10 000 DM besitzen.¹⁸⁰⁾

3.5 Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeschreibungen der untersuchten Gruppe

Kern/Schumann weisen darauf hin, daß verschiedene Arbeitssituationen bedingt durch "unterschiedliche technische Systeme mit jeweils spezifischen Arbeitertätigkeiten",¹⁸¹⁾ sehr unterschiedliche Bewußtseinsstrukturen und Erfahrungen bewirken, die gleichermaßen 'unterhalb' objektiver Kategorien, wie der Klassenlage, wirksam sind.¹⁸²⁾ Die Ergebnisse der Kern/Schumann-Studie zeigen, daß Differenzierungen der Produktionsapparatur einen differenzierenden Einfluß auf die Industriearbeit ausüben und damit verschiedene Erfahrungen und Bewußtseinsstrukturen schaffen. Das bedeutet für unseren Ansatz, daß wir

die Aussagen der Befragten nicht nur in bezug auf die objektive Klassenlage interpretieren dürfen, sondern dabei ebenso die frühere und gegenwärtige berufliche Tätigkeit sowie die Beschreibung dieser Tätigkeiten durch die Befragten als Faktoren berücksichtigen müssen, die für Aussagen zum Lohnkonflikt von Bedeutung sein können.

Auf der anderen Seite darf eine derart differenzierende Betrachtung jedoch nicht dazu führen, "... soziale und technisch vermittelte Beziehungen und Bewußtseinsformen im Bereich der industriellen Arbeit aus ihren gesellschaftlichen Beziehungen herauszuberechnen und als autonome bzw. eigengesetzliche Sozialsysteme zu behandeln." ¹⁸³⁾

Von großer Bedeutung für industrielle Arbeitsbedingungen ist - als Folge des technischen Wandels und zunehmender automatisierter Produktionsverfahren - eine Tendenz, die mit dem Stichwort "Polarisierung" in der industriellen Erwerbsstruktur ¹⁸⁴⁾ beschrieben wird. Diese Entwicklung hat bei Arbeitern "zu qualifizierten, relativ autonomen Spezialtätigkeiten einerseits und weniger qualifizierten, extrem restringierten Tätigkeiten andererseits geführt." ¹⁸⁵⁾

Im folgenden Abschnitt werden anhand der Kategorien von Kern/Schumann die Arbeitsvollzüge der Befragten auf dem Hintergrund dieser Polarisierungstendenz und des jeweils vorgefundenen Mechanisierungsgrades beschrieben.

Beschreibung der Tätigkeit der Befragten

Die Antworten der Befragten auf die Frage nach den Tätigkeiten gruppieren wir unter dem Gesichtspunkt gleicher oder ähnlicher Arbeitsfunktionen. Dabei verstehen wir unter dem Begriff Arbeitsfunktionen alle Arbeitsakte, die in der Weise zusammenhängen, "daß sie ein und demselben Zweck dienen, die also ein gemeinsames Thema haben." ¹⁸⁶⁾

So haben Arbeitsplätze mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten mehrere Funktionen; umgekehrt können verschiedene Arbeitsplätze als gleiche bezeichnet werden, wenn thematisch gleiche oder ähnliche Arbeiten ausgeführt werden. In diesem Sinne erfolgte die gruppierte Behandlung der Antworten, wobei allerdings anzumerken ist, daß unter der Kategorie "sonstige Hilfsarbeiter" durchaus unterschiedliche Arbeitsfunktionen zu finden sind.

Zum besseren Verständnis der folgenden Arbeitsbeschreibungen erläutern wir Merkmale der "qualifizierten handwerklichen Arbeit" und der "einfachen Handarbeit". Bei der "qualifizierten handwerklichen Tätigkeit" umfaßt die Arbeit "... ein komplexes Verrichtungsgefüge, dessen Elemente entsprechend den jeweiligen Bedingungen der Arbeit aktualisiert werden."¹⁸⁷⁾

Die ausgebildete Geschicklichkeit dieses qualifizierten Handwerkers hat "... primär die Funktion der Entlastung von dem physischen Teil seiner Arbeit zugunsten des intellektuellen Teils: sie verschafft ihm die Möglichkeit, sein Bewußtsein von den Handbewegungen, die er auszuführen hat, abzuwenden und freizuhalten für die Planung der ständig wechselnden Arbeitshandlungen."¹⁸⁸⁾ Die manuelle Geschicklichkeit dieser qualifizierten Handwerker ist "nur eine Voraussetzung für die Möglichkeit, die wichtigen Komponenten seiner Gesamtqualifikation wirklich zur Anwendung bringen zu können."¹⁸⁹⁾

Beispielsweise bietet die Tätigkeit eines Drehers keine Chance der Habitualisierung.¹⁹⁰⁾ Denn seine Hauptarbeit besteht im Vorbereiten, Einrichten und Kontrollieren der eigentlichen 'Dreh-Tätigkeit'.¹⁹¹⁾

Die sieben Facharbeiter beschreiben ihre Arbeit¹⁹²⁾

Die beiden Dreher beschreiben ihre Tätigkeit:

"Ich bin Spitzendreher und muß für die G-Abteilung und die Versuchsabteilung in kleinen Serien Einzelteile nach errechnetem Wert drehen." (11 m)

"Beim Drehen kommt es auf Genauigkeit an, Konzentration! Ich drehe für alle Abteilungen, Arbeiten wiederholen sich zwar, aber längst nicht so stark wie am Band." (13 m)

Auch die drei als Elektriker bzw. Elektromonteure tätigen Facharbeiter haben sich wiederholende Arbeiten zu verrichten, die allerdings eine entsprechende Qualifikation erfordern:

"Geräte installieren, Friteusen, Bratpfannen usw. für Großküchen und Imbißstuben." (15 m)

"Ich prüfe die fertigen Spülmaschinen, ob sie in Ordnung sind, manchmal baue ich Steuerkästen." (9 m).

"Montage von Schaltkästen, Installation der Geräte und Prüfen der Geräte für Großküchen." (16 m)

Am ausführlichsten antwortet der Maschinenschlosser in der Entwicklungsabteilung. Er fertigt im Stundenlohn zusammen mit sechs Kollegen Modelle der später möglicherweise herzustellenden Produkte:

"Bevor die Geräte in Serie gehen, werden sie auf einer Zeichnung entworfen und wir müssen die Geräteteile nach Zeichnung erstellen und alles mit der Hand machen, oft dann noch verändern. Die Modelle, die gut werden, werden dann später in Serie gehen." (27 m)

Der letzte Facharbeiter arbeitet als Betriebsschlosser im Werk. Er muß die wichtigsten Maschinen warten und reparieren:

"Ich muß kaputte Maschinen reparieren und warten, komme im ganzen Betrieb rum." (14 m)

Dieser Instandhaltungsarbeiter muß jederzeit in der Lage sein, auftretende Mängel relativ schnell zu beheben. Damit erhöht sich seine Verantwortung für die Gesamtproduktion.

Einfache Handarbeit am Produkt, Vormontagearbeit und repetitive Teilarbeit

Bei der einfachen Handarbeit am Produkt beschränkt sich die Tätigkeit auf einige wenige "... meist in fester Folge wiederkehrende Grundverrichtungen."¹⁹³⁾ So ist die

manuelle Geschicklichkeit auch für diese Arbeiten von Bedeutung, sie ist aber nicht wie bei der qualifizierten Handwerksarbeit auf ein "komplexes Verrichtungsgefüge" bezogen, sondern auf wenige gleichförmige Körperbewegungen: "Die Bewegungen des Körpers sind habitualisiert; ohne Einschaltung des Bewußtseins 'sitzen' die Handgriffe und Körperbewegungen. Müßte sich der Arbeiter seine Aktionen im einzelnen erst überlegen, so wäre die Sicherheit des Arbeitsablaufes empfindlich beeinträchtigt."¹⁹⁴

Als "repetitive Teilarbeiten" bezeichnen wir Arbeitsvollzüge, bei welchen stets die gleichen Verrichtungen rasch aufeinanderfolgen, ohne daß das Bewußtsein in der Lage ist "die einzelne Verrichtung zu einem Verhalten zu machen, das jeweils die zeitliche Struktur einer Situation konstituiert."¹⁹⁵ Eine geringer entwickelte Form der repetitiven Teilarbeit, bei der das Arbeitstempo nicht durch die Maschine, sondern durch die Arbeitenden selber bestimmt wird, fanden wir bei den neun Montagearbeiterinnen in der H-Halle. Arbeiten dieser Art bilden die unterste Stufe der betrieblichen Lohnskala (Lohngruppe 1 und 2). Die Anlernzeit beträgt nur wenige Tage¹⁹⁶ und jede Frau bemüht sich, möglichst 'schnell auf den Akkord zu kommen', um die geringer bezahlte Anlernzeit hinter sich zu bringen. Diese Montagearbeiten sind vorbereitende Arbeiten für die Bandarbeit, hierbei verrichten die Frauen wenige Arbeitsvollzüge und dies oft mehrere tausend Mal am Tag.

Bei den folgenden Arbeitsbeschreibungen der Montagearbeiterinnen fällt auf, daß diese Frauen nur ihren konkreten Arbeitsvollzug beschreiben:¹⁹⁷

"Elektro-Vormontage". (20 w)

"Brenner montieren, in der Gasabteilung Vormontage." (27 w)

"Abdeckbleche anschrauben." (29 w)

An welchen Produkten diese 9 Frauen arbeiten und in welchem Zusammenhang ihre Tätigkeit mit der Gesamtproduktion steht, geht aus diesen Beschreibungen - anders als bei den Facharbeitern - nicht hervor.

Auch die Arbeit der fünf PackerInnen läßt sich als "einfache Handarbeit" beschreiben. Unterschiede zur Vorgruppe ergeben sich dadurch, daß diese Frauen sich mit größeren Objekten beschäftigen und die Arbeit deshalb körperlich anstrengender ist.

"Einpacken von Herdteilen." (10 w)

"Herdteile verpacken." (24 w)

"Verpacke Herde." (28 w)

Bei zwei PackerInnen fanden wir geringfügige, über die einfache Handarbeit hinausgehende Anforderungen. Diese Arbeiterinnen verpacken Ersatzteile, die sie vorher aus einem Ersatzteillager heraussuchen müssen. Ihre Arbeit ähnelt in den geforderten Qualifikationen - jedoch nicht im Umfang der Qualifikationen - der des Magazinarbeiters. (29 m) 198)

"Für XYZ verpacken. Knöpfe einzeln verpacken. Kohle-Gas-Elektroherde. Dazu Einzelteile verpacken und verschweißen, Ersatzteile." (3 w)

"Ersatzteilabteilung. Jede Art von Öfen, Elektroherde, auch alte Ersatzteile von Herden bis vor 1940 werden angefordert und verpackt. Dazu muß ich die Teile zusammensuchen." (6 w)

Die erhöhte körperliche Belastung (im Vergleich zu den Montagearbeiterinnen) sowie die Möglichkeit, psycho-physische Spannungen beim Hantieren mit den Objekten "abzureagieren", wie auch die Chance, Arbeitshaltung und Bewegung zu variieren, sich miteinander zu unterhalten, läßt den Schluß zu, daß die nervliche Belastung geringer ist als bei den Montagearbeiterinnen.

Auch die sieben übrigen Hilfsarbeiterinnen gehören zur Gruppe der einfachen Handarbeit. Sie beschreiben ihre Arbeit folgendermaßen: 199)

"Stanzen und Bohren von Metallteilen." (11 w)

"Presse Schilder." (15 w)

"Schweißen." (21 w)

"Muß Abdeckbleche heben, nachsehen, Leisten draufklopfen, schwere Karren schieben." (23 w)

In diese Gruppe können auch drei Hilfsarbeiterinnen in der Galvanik-Abteilung eingeordnet werden:

"Teile für Öfen. Eintauchen ins Bad, abwaschen und abputzen. Einpacken in Kasten, zu anderer Station verschicken." (19 w)

"Verchromen. Erst sind die Teile vernickelt. Muß sie ins Chrombad hängen, einschalten. Manchmal auch putzen. Mit Putzkalk." (22 w)

"Vernickeln, verchromen, in den Bädern." (25 w)

Bei den Männern gibt es verschiedene in sich sehr unterschiedliche Tätigkeiten, die unter die Gruppe der einfachen Handarbeiten fallen. 199)

Der Arbeitsplatz des Magazinarbeiters liegt in der Mitte der H-Halle. Er muß alle Fremdprodukte (Schamottsteine, Kupferdrähte, Schrauben usw.) aufbewahren und für die Stellen, die sie benötigen, bereithalten:

"Eingänge werden eingestapelt und nach Aufforderung an die richtigen Bänder gebracht." (29 m)

Ein angelernter Gerätezusammensetzer arbeitet als Reparaturschlosser im Bandbereich, dort muß er die Werkzeuge der Bandarbeiter warten:

"Werkzeuge vom Montageband warten und überholen, z. B. Luftschraube, Elektroschraubenzieher u. a. Manchmal auch kleine Lötarbeiten, wenn was zu Bruch geht." (19 m)

Ein 22jähriger Hilfsarbeiter ist als Elektrokarrenfahrer tätig:

"Mit dem Elektrokarren transportieren, zum Emaillierwerk, Schleiferei, Kupferschmiede usw." (6 m)

Fünf andere Arbeiter arbeiten in der G-Abteilung:

"Planschleifen, Werkteile schleifen." (17 m)

"Baue Friteusen zusammen, mit vorgefertigtem Maß, gebe die Dinger betriebsfertig ab." (8 m)

Zwei andere Arbeiter verrichten ähnliche Tätigkeiten, die sich nur durch höhere Qualifikation und Entlohnung

(3jährige innerbetriebliche Anlernzeit und Lohngruppe 6) unterscheidet:

"Alles was zu einer Großküche gehört, Anrichte, Arbeitstische, Warmhalter, Friteusen. Der größte Teil der Arbeit ist zusammenmontieren." (20 m)

"Vom rohen Blech bis zum Fertigprodukt: Arbeitstische, Hähnchenbräter, Bandautomaten, Kotelettenbräter. Die Größen sind verschieden, nach Zeichnung je nach Kundenwunsch." (2 m)

Der fünfte Arbeiter ist Maschinenbediener, er schneidet Bleche für die Großkochgeräte:

"Muß an vorgezeichnete Bleche Ecken, Winkel und Ausschnitte mit meiner Maschine schneiden." (25 m)

Der Vorarbeiter hat nach seiner Gerätezusammensetzerausbildung zwölf Jahre lang am Band gearbeitet und dann eine Refaausbildung absolviert. Er blieb wegen seiner Kritik am Refa- und Leistungsbemessungssystem jedoch nicht lange in der Refaabteilung.²⁰⁰⁾ Seit einigen Jahren ist er als Vorarbeiter für die Gasbänder tätig: er ist für die Gesamtorganisation, Arbeitsverlauf usw. von zwei Gasbändern verantwortlich. Damit ist er unmittelbarer Vorgesetzter von etwa 60 Personen. Außerdem muß er noch sämtliche Takte beherrschen, um notfalls als Ersatzmann einspringen zu können:

"Mehr Verantwortung für Produktion, für Qualität. Menschenführung, Organisation. Hilfe nur noch dort, wo morgens jemand fehlt. Das Hauptproblem ist das Personal. Was soll ich machen, wenn morgens zwei Mann fehlen? Springer gibt es hier nicht." (22 m)

Die Arbeit in der Presserei

Die Arbeiter in der Presserei bekommen von der Blechschneiderei fertig zugeschnittene Bleche. Für die Herstellung der verschiedenen Teile der Herde und Öfen, wie z. B. Hinter- und Seitenwände, Deckplatten -, müssen sie die entsprechenden Presswerkzeuge in die Presse einbauen. Diese Werkzeuge bestehen aus Keilen, die Erhöhungen und Vertiefungen auf dem Boden der Presse bewirken, sie werden von den Arbeitern in Akkordzeit festgeschraubt. Die eigentliche Pressereitätigkeit besteht darin, die Bleche (je nach Auftragszahl zwischen 500 bis 2000) aus dem Materialwagen zu nehmen, zuzufetten und auf die Werkzeuge zu legen. Durch Knopfdruck fällt das Pressgewicht auf die Bleche, wonach die verformten Bleche in einen anderen Materialwagen gelegt werden. Diese Pressereiarbeit fällt unter die Gruppe der Maschinenbedienung, bei welcher Arbeiter sowohl Bedienungs- als auch Transportfunktion zu verrichten haben.²⁰¹⁾ An jeder Presse stehen bis zu vier Arbeiter, wobei jeder ein Blech einführt. Eine Presse kann aber auch nur von einem Arbeiter bedient werden.

Die drei Presser beschreiben ihre Arbeit wie folgt:²⁰²⁾

"Ich steh' an der Maschine, lege eingefettete Bleche ein." (12 m)

"Maschine einrichten, Bleche einfetten, Werkzeuge ein- und ausbauen." (18 m)

"Bleche kommen in großen Teilen, werden in Presse gelegt und gepreßt." (30 m)

Diese Tätigkeit war vor dem Einbau einer Lichtschranke sehr gefährlich. So verlor ein Presser, der jetzt als Qualitätskontrolleur arbeitet (4 m) beim Pressen einige Finger.²⁰³⁾ Auch jetzt ist die Arbeit nicht ungefährlich, durch die scharfkantigen Bleche hat jeder Presser schon mehrfach Schnittverletzungen an den Unterarmen gehabt, da die Schutzhandschuhe nur bis zum Handgelenk reichen.

Die Arbeit im Bandbereich

Die Bandabteilung des Betriebes, die in der Halle für Haushaltsgüter steht, besteht aus sechs parallel nebeneinander liegenden Fließbändern. An je zwei Bändern werden Kohle-, Öl- und Elektroherde montiert. Dabei arbeiten ca. 30 - 50 Personen an einem Band. Die Bandarbeiter werden alle in Lohngruppe 5 bezahlt und arbeiten im Gruppenakkord (Verbundsystem). Die Nettolohnunterschiede kommen durch verschiedene steuerliche Belastungen zustande.

Der Inhalt der Bandarbeit ist bei X so begrenzt, daß sie kaum Variationsmöglichkeiten erlaubt. Die insgesamt notwendigen Arbeitsvollzüge wurden vorher in der Planungsabteilung zerlegt und den Arbeitern als Takte unveränderbar vorgegeben,²⁰⁴⁾ wobei die Takte an den von uns beobachteten Bändern in bezug auf Arbeitsanforderungen und Dauer des Arbeitsvollzugs nicht immer gleich waren. So betrug der Aktionsraum der von uns beobachteten Fließbandarbeiter häufig zwischen 5 und 10 Metern. Dabei schreibt der jeweilige Takt jedem Arbeiter seinen jeweiligen Arbeitsplatz vor. Während er seinen Takt verrichtet, geht er neben dem Band her, steht oder sitzt auf ihm. Nach Ende des vollzogenen Arbeitstaktes gehen die

Arbeiter dann wieder an ihre Ausgangspositionen zurück, wo sie aus dem neben dem Band stehenden Materialkasten Schrauben, Steine, Bleche u. a. Teile herausnehmen, um diese einzubauen.

Die technische Einrichtung legt also Arbeitstempo und Arbeitsvollzüge eines jeden Bandarbeiters bis in kleinste Detail fest. Wer das Tempo nicht einhalten kann, wird in den Taktbereich des nächsten Arbeiters abgetrieben und stört den Funktionsablauf des Bandes.

Auch ist ein Vorarbeiten - wie z. B. an der Presse - nicht möglich, denn die Zeitersparnis von einigen Sekunden läßt sich ja nicht akkumulieren. Sie verstreicht zwischen den Takten, ohne daß der Körper sich ausruhen kann.

Bei einer herzustellenden Stückzahl von 1000 Herden verrichtet ein Bandarbeiter beispielsweise eine Woche lang die gleichen Handgriffe.

Nach dieser Beschreibung kann man die Fließbandarbeit als eine repetitive Teilarbeit und unterteilte Arbeit mit "kollektivem Zwangsmechanismus" bezeichnen.²⁰⁵⁾ Auch weist die Bandarbeit alle Merkmale der gefügeartigen Kooperation auf: bei dieser Form der Kooperation ist die Zusammenarbeit durch die technische Anlage vermittelt. Weitere Merkmale der gefügeartigen Kooperation sind feste Systematik der Arbeitsplätze, feste Unterteilung der Arbeitsaufgaben. Auch gibt die technische Anlage die zeitliche Ordnung vor, verhindert oder erschwert gegenseitige Hilfeleistungen.²⁰⁶⁾

Die folgenden Antworten beschreiben also meist Takte, welche gerade zum Zeitpunkt der Befragung ausgeführt wurden; sie sind fast ausnahmslos so kurz, daß der Zusammenhang, in welchem der jeweilige Arbeitsvollzug zum Produkt steht, nicht deutlich wird.²⁰⁷⁾

"Schamotsteine einmauern, vorher noch Tür einsetzen." (28 m)

"Bei Ölherd Mittelwand einbauen und Herdplatte aufsetzen." (3 m)

"Schrauben eindrehen, vorher schmieren." (7 m)

"Seitenwände dranmachen." (5 m)

"Setze Gasherde zusammen." (1 m)

"Prüfe Gasherde auf Funktionsfähigkeit." (23 m)

"Kohleöfen zusammenschrauben." (21 m)

Eine Ausnahme bildet die Beschreibung eines ehemaligen Gerätezusammensetzers, der seit 22 Jahren am Band arbeitet und seitdem Kohleöfen zusammenbaut. Dieser Mann beschreibt seine Tätigkeit anhand der Entwicklung des Kohlebandes, welche er von Anfang an miterlebt hat:

"Früher wurde alles einzeln von Hand gefertigt, z. B. sechs Geräte in zwei Tagen von 2 bis 3 Kollegen. Da mußte man noch alles können und die Arbeit war abwechslungsreich. 1954 kamen dann die Metallschiebeebänder, da gab es schon eine Arbeitsteilung. Die fertigen Teile wurden von Hand zum nächsten geschoben. 1965 kam das Elektroband, seitdem tut jeder meist das gleiche und die Akkorde werden von Jahr zu Jahr höher geschraubt, vor allem nach jeder Lohmerhöhung. Ich bin der Taktgeber, hole die Gestelle vom Wagen und mache Glaswolle drum herum." (24 m)

Die oben beschriebene Tätigkeit der acht männlichen und neun weiblichen ²⁰⁸⁾ Bandarbeiter liegt vorwiegend im Verrichten von motorischen Leistungen und der direkten Manipulation am Produkt. Es gibt aber auch noch eine zweite Variante der Bandarbeit: die sogenannte "sensorische" Pandarbeit ²⁰⁹⁾ verlangt von den Arbeitern vorwiegend Wahrnehmungsleistungen. Dabei muß man fehlerhafte Teile erkennen und als solche bezeichnen. Auch für diese Arbeit ist keine besondere Ausbildung erforderlich. Die physischen Arbeitsbelastungen sind geringer als bei der motorischen Bandarbeit, dafür dürfte die nervliche Belastung vermutlich höher liegen. Die beiden Qualitätskontrolleure, welche sensorische Bandarbeit verrichten, müssen ständig sich bewegende Objekte beobachten. Ihr Bewußtsein ist dadurch stark mit der passiven Beobachtung beschäftigt. Eine Habitualisierung der Arbeit - wie bei der motorischen Bandarbeit - kann nicht stattfinden. Denn diese Arbeiter können nicht mit reduziertem Bewußtsein oder unbewußt die zu prüfenden Objekte untersuchen und entscheiden, ob ein Teil schadhaft ist oder nicht. Eine geringe Erleichterung der Arbeit wird vermutlich dadurch ermöglicht, daß diese Arbeiter die zu prüfenden Stellen mit einem Stempel abzustempeln haben.

So die Arbeitsbeschreibungen der beiden Qualitätskontrolleure am Ende des Kohlebandes:

"Geräte kontrollieren, abstempeln." (4 m)

"Neuerdings noch die Geräte auf Dichtigkeit prüfen." (26 m)

Z u s a m m e n f a s s e n d können wir feststellen, daß die Unterschiede in den Arbeitsfunktionen bei den 60 Befragten beträchtlich sind. Auf der einen Seite verrichtet eine Minderheit von 7 Facharbeitern komplizierte Tätigkeiten - wie Installieren, Entwerfen und Prüfen von Geräten - welche entsprechende Qualifikationen und Einsicht in die Gesamtzusammenhänge erfordern,

während die große Mehrheit der Befragten - aufgrund weit- aus geringerer Qualifikationen - vor allem verschiedene Variationen repetitiver Teilarbeit verrichtet. Diese Ergebnisse bestätigen für die Gruppe der 60 Befragten eine stark ausgeprägte Polarisierung industrieller Qualifikationsmerkmale, wobei das Schwergewicht auf un- oder angelernter - vorwiegend repetitiver - Teilarbeit liegt.

Diese große Bedeutung stark unterteilter, sich ständig wiederholender Arbeitsvollzüge, weist auf die starke Arbeitsteilung in der Produktion des untersuchten Unternehmens hin. Dabei zeigen die zusammengefaßten Ergebnisse der Frage²¹⁰⁾ nach den Arbeitsbedingungen die Folgen dieser Arbeitsteilung in Sicht der Betroffenen:

Nr. 4: "Wie sind die Arbeitsbedingungen?"(Mehrfachnennungen)

Vorgaben des Interviewers	Zahl der Nennungen	
	Männer	Frauen
nervlich	20	13
Arbeitstempo	15	6
körperlich	8	15
Zugluft	10	5
Unfallgefahr	3	4
Hitze	2	4
Staub	1	1
Schmutz	1	1
Lärm	1	1
Geruch	-	2
Abgase	-	3
sonstiges	2	5

Wie die Antworten zeigen, stehen "nervliche" Belastung und "Arbeitstempo" (Doppelnennungen) deutlich an der Spitze. Weitaus geringer ist die "körperliche" Anstrengung.

Die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der sozialen und ökonomischen Daten der Befragten zeigt in weiten Bereichen - außer Alter und Familienverhältnisse - große Homogenität: so haben die Befragten nahezu alle Volksschulabschluß, ihre Väter sind vorwiegend Arbeiter. Die Netto-Durchschnittsfamilieneinkommen betragen 1 177,-- DM (Männer), bzw. 1 372,-- DM (Frauen). Da es außer den Arbeitseinkommen keine weiteren Einkommensquellen gibt, wurden diese Einkünfte vor allem für Lebensunterhalt, Wohnungseinrichtung und PKW-Kauf ausgegeben. Nur in drei Fällen fanden wir Ersparnisse, die 5 000,-- DM übersteigen.

Ein weiteres wichtiges Merkmal ist, daß 53 Befragte als an- oder ungelernte Hilfsarbeiter im Betrieb arbeiten und knapp die Hälfte von ihnen bisher nur in diesem Betrieb gearbeitet hat.

4. Das Lohnarbeitsverhältnis als Tauschverhältnis Chr. Zuschlag

Einleitung

Im folgenden Teil soll der gesellschaftliche Aspekt des Lohnkonflikts geklärt werden. Es wird versucht, den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang darzustellen, in dem sich der Lohnkonflikt manifestiert, und zwar auf einer relativ abstrakten Denkebene. Das Lohnarbeitsverhältnis wird als Tauschverhältnis zwischen Arbeiter und Unternehmer beschrieben. Der Arbeiter verkauft seine Arbeitskraft als Ware an den Unternehmer und erhält dafür als Tauschwert den Lohn. Kaufen und Verkaufen der Ware Arbeitskraft ist das Spezifische im Kapitalismus. Es soll hier näher untersucht werden, unter welchen Bedingungen und nach welchen Regeln dieser Tauschprozeß verläuft. Dies geschieht fast ausschließlich in Kategorien der Marxschen Theorie, denn die Grundstrukturen dieses Tauschverhältnisses haben sich in der Entwicklungsgeschichte des Kapitalismus nicht entscheidend verändert, so daß auch heute noch eine Klärung der Grundsachverhalte in Kategorien der Marxschen Theorie möglich ist. Zwar hat sich das gesellschaftliche Gefüge im Verlauf der kapitalistischen Entwicklung zunehmend differenziert, aber darauf soll hier zunächst nicht näher eingegangen werden, weil es um eine Analyse der Grundstrukturen geht. Sicher sind die aufgezeigten Strukturen in anderer Ausprägung in ähnlicher Weise auch auf andere lohnabhängige Gruppen wie Angestellte und Beamte zutreffend, aber im Bereich der Arbeiterschaft, auf die sich unsere Untersuchung bezieht, werden sie besonders deutlich, denn der Arbeiter verdient seinen Lohn in der unmittelbaren Produktionssphäre, in der der Mehrwert geschaffen wird.

Der Gruppe der Arbeiter werden als Gruppe mit gegensätzlichen wirtschaftlichen Interessen die Unternehmer gegenübergestellt. Dabei soll unberücksichtigt bleiben, daß der klassische Typus des Unternehmers aus dem 19. Jahr-

hundert nur noch selten existiert. Eigentum an Produktionsmitteln und Verfügung über das Eigentum sind oft nicht mehr identisch. Der Begriff des Unternehmers soll hier in einem erweiterten Sinne als Synonym für Unternehmensleiter gebraucht werden.²¹¹⁾

Innerhalb eines solchen theoretischen Bezugsrahmens, der das Lohnabhängigkeitsverhältnis als Tauschverhältnis beschreibt, soll versucht werden, diejenigen Aussagen der Arbeiter und Arbeiterinnen aus unserer Untersuchung zu interpretieren, die sich auf das Verhältnis zur Arbeit, auf die Beziehung zum Unternehmer und auf die Vorstellungen von Lohngerechtigkeit beziehen.

4.1 Notwendige Voraussetzungen für das Entstehen des Lohnarbeitsverhältnisses

Die Trennung des Arbeiters als des Produzenten von seinen Produktionsmitteln ist eine der Grundbedingungen für das Entstehen einer Lohnarbeiterschaft. Die Trennung von Kapital und Arbeit zwingt den Arbeiter, seine Arbeitskraft an den Besitzer der Produktionsmittel, den Kapitalisten, als Ware gegen einen bestimmten Lohn zu verkaufen. Der Arbeiter ist getrennt von den Produktionsmitteln, d. h. er besitzt keine Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel, ohne die er keine Produkte herstellen kann, um sie zu verbrauchen oder zu tauschen.

"Das Kapitalverhältnis setzt die Scheidung zwischen den Arbeitern und dem Eigentum an den Verwirklichungsbedingungen der Arbeit voraus. Sobald die kapitalistische Produktion einmal auf eignen Füßen steht, erhält sie nicht nur jene Scheidung, sondern reproduziert sie auf stets wachsender Stufenleiter,"²¹²⁾ schreibt Marx.

Diese Scheidung des Produzenten von seinen Produktionsmitteln ist nicht naturgesetzlich gegeben, sondern in eine bestimmten historischen Entwicklungsprozeß entstanden. Mit der Entwicklung der einfachen Warenzirkulation breitete sich die Geldwirtschaft aus und es entstanden Märkte in den wachsenden Städten. Auf dem Lande führte die Aus-

breitung der Geldwirtschaft zur Aufhebung der Leibeigenschaft der Bauern. Die bisherigen Frondienste wurden durch Geldabgaben ersetzt. Wenn die Bauern diese Zahlungen nicht aufbringen konnten, wurden sie vom Land vertrieben und damit von ihren Produktionsmitteln getrennt. In den Städten waren sie gezwungen, ihre Arbeitskraft gegen Lohn zu verkaufen.²¹³⁾

Das entstehende Proletariat war zwar von den Fesseln der Leibeigenschaft und den Regeln und Arbeitsvorschriften der Zünfte befreit, aber gleichzeitig wurde ihm die Grundlage seiner Existenz entzogen. Er ist gezwungen, seine Arbeitskraft als Ware auf dem Markt anzubieten.

Um seine Arbeitskraft als Ware auf dem Markt anbieten zu können, muß der Arbeiter im doppelten Sinne frei sein: Er muß von Produktionsmitteln frei sein, und damit auch von allen anderen Waren als seiner Arbeitskraft, denn nur, wenn er auf dem Markt nichts anderes anzubieten hat, als sie, ist er gezwungen, sie zu verkaufen. Die Arbeitskraft muß sein einziger Besitz sein. Marx weist darauf hin, daß der Lohnarbeiter "... statt Waren verkaufen zu können, worin sich seine Arbeit vergegenständlicht hat, vielmehr seine Arbeitskraft selbst, die nur in seiner lebendigen Leiblichkeit existiert, als Ware feilbieten muß."²¹⁴⁾

Er muß aber auch über seine Arbeitskraft frei verfügen können; er muß freier Besitzer seiner Ware Arbeitskraft sein, um sie auf dem Markt verkaufen zu können. Die Eigentümer von Produktionsmitteln müssen die Arbeiter ebenfalls als eine Art Eigentümer, nämlich als Eigentümer ihres Arbeitsvermögens anerkennen, um zwischen ihnen ein Tauschverhältnis zu ermöglichen.

Das Tauschverhältnis, das beim Verkauf der Ware Arbeitskraft eingegangen wird, findet seinen formalen Ausdruck im "freien" Arbeitsvertrag, der zwischen Arbeiter und Unternehmer abgeschlossen wird. Zwar wird der Arbeitsvertrag zwischen zwei formal freien und gleichberechtigten Vertragspartnern abgeschlossen, aber die Ausgangspositionen sind faktisch unterschiedlich. Der eigene Mangel

an Zugang zu Produktionsmitteln zwingt den Arbeiter, um seine Existenz zu sichern, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, denn "einen Herrn muß er sich wählen, einen 'freien' Arbeitsvertrag muß er abschließen, bei der Strafe des Verhungerns!"²¹⁵⁾

Für den Arbeiter bedeutet der Nichtabschluß des Arbeitsvertrages die Gefährdung seiner Existenz. Der Unternehmer ist gezwungen, diese Arbeitskraft bei der Gefahr seiner Produktionsunfähigkeit zu kaufen. Produktionsunfähigkeit bedeutet für ihn, keine Profite machen zu können. Sie bedeutet Ausschluß vom Unternehmersein und damit den Verlust der Zugehörigkeit zur Machtelite dieser Gesellschaft. Für den Arbeiter aber bedeutet der Verlust des Arbeitsplatzes eine unmittelbare Bedrohung seiner Existenz und seines Lebensstandards.

Der Arbeiter ist rechtlich nur bis zum Abschluß des Arbeitsvertrages frei, wenn seine faktische Freiheit auch nur darin besteht, seine Arbeitskraft auf dem Markt anzubieten. Seine Marktposition als Vereinzelter ist zu schwach, als daß er die Regelungen des Arbeitsvertrages entscheidend mitbestimmen könnte. Die Definition des Arbeitsvertrages im Handwörterbuch der Sozialwissenschaften drückt diesen Tatbestand deutlich aus:

"Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag über fremdbestimmte Arbeit. Der Arbeitnehmer stellt durch den Arbeitsvertrag seine Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers und ist daher verpflichtet, den Weisungen des Arbeitgebers zu folgen, die sich auf Leistung der Arbeit und das damit zusammenhängende Verhalten des Arbeitnehmers beziehen."²¹⁶⁾

Mit dem Vertragsabschluß hat der Arbeiter die Verfügungsgewalt über seine Arbeitskraft an den Unternehmer abgetreten. Er muß den Weisungen der Firmenleitung Folge leisten, die sich auf seine Arbeitsleistung beziehen.

Zwar ist, läßt man die örtliche Gebundenheit durch Wohnung und andere Familienmitglieder einmal außer acht,

In Wechsel des Arbeitsplatzes möglich, An den grundlegenden Strukturen im Arbeitsverhältnis ändert sich jedoch durch so einen Wechsel nichts. Die formale Freiheit des Arbeiters ist eine Freiheit der Wahl zwischen scheinbaren Alternativen, die real nicht vorhanden sind. Das Prinzip der Erzielung von Gewinn hat die in allen Alternativmöglichkeiten sich wiederholenden Strukturen geprägt.

Aber die Freiheit in der Wahl der Ideologie, die stets den wirtschaftlichen Zwang zurückstrahlt, erweist sich in allen Sparten als die Freiheit zum Immergleichen," schreibt Adorno.²¹⁷⁾

Dieses Moment des Immergleichen spricht aus folgender Aussage:

"Wer nicht zufrieden ist, der geht woanders hin, solange er sieht, das nirgends was geschenkt wird." (21/46 w)

In der Aussage: "das nirgends was geschenkt wird" spiegelt sich ein Verständnis für die Gleichheit der Arbeitssituationen wieder. Überall sind die Tauschverhältnisse für die Ware Arbeitskraft als gleichförmig anzusehen, sie sind scheinbar unveränderbar vorgegeben. Die Freiheit der Wahl zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen bedeutet nur die Wahl zwischen gleichförmig vorgegebenen Arbeitsbedingungen.

"Wir sind ja immer Arbeiter. Die Unternehmer, wissen Sie, da sind wir machtlos. Wir haben einen Arbeitsvertrag, danach sind wir einverstanden." (19/37 w)

In dieser Antwort einer Arbeiterin wird das Ohnmachtsgefühl gegenüber dem Unternehmer deutlich. Der Arbeitsvertrag wird hier nur als formale Einverständniserklärung mit den Arbeitsverhältnissen begriffen, die aus der real schwächeren Position des einen Vertragspartners, nämlich des Arbeiters, zu verstehen ist. Der Widerspruch zwischen äußerlichem Schein und gesellschaftlicher Realität wird hier zumindest ansatzweise erkannt. Den Zwang, sich auf die vorgegebenen Arbeitsbedingungen einlassen zu müssen, beschreibt ein Arbeiter mit folgenden Worten:

"Das Bandsystem ist wohl menschenunwürdig. Keine Pausen, immer dieselbe Arbeit, Zwang und Zeitdruck, dazu immer Akkorderhöhung. Ich habe aber nichts anderes gelernt, kann vom Band nicht weg, ohne Lohneinbußen zu haben." (21/47 m)

Die tatsächliche Abhängigkeit des Arbeiters ist so stark, daß er gezwungen ist, die von Unternehmerseite vorgegebenen Bedingungen weitgehend zu akzeptieren, auch wenn die Arbeitsgesetzgebung und die gewerkschaftliche Organisation als gesellschaftliche Gegenmacht einen bestimmten Schutz bieten. Aber der nach dem Arbeitsvertrag festgesetzte Verdienst bildet die Grundlage seiner Existenz.

Die realen Machtverhältnisse zwischen Unternehmern und Arbeiterschaft entsprechen der formalen Gleichheit in keiner Weise. Durch Zusammenschluß der Arbeiterschaft in Gewerkschaften und durch solidarische Aktionen läßt sich eine gewisse Verschiebung dieser Machtverhältnisse erreichen, wie auch die historische Entwicklung in der Geschichte der Arbeiterbewegung gezeigt hat.

Für den einzelnen Arbeiter ist es nicht leicht, diesen ideologischen Schein des formalen Freiheitsverständnisses zu durchbrechen und die dahinter verborgenen gesellschaftlichen Zwänge zu erkennen. Rationalisierungen unterschiedlicher Art ermöglichen es, ein solches ideologisches Denken beizubehalten, selbst wenn die Erfahrung anderes zeigt, wie folgende widersprüchliche Antwort eines Arbeiters deutlich macht:

"Der Mensch muß ja arbeiten. Wenn einer persönlich die Arbeit unwürdig findet, kann er sich ja einen anderen Arbeitsplatz suchen. Heutige Bandarbeit ist menschenunwürdig, ist zu schnell gestellt." (29/47 m)

Auch die folgenden Aussagen von Arbeiterinnen zeigen die formalen Denkstrukturen, in denen eine freie Wahl sich nicht an den inhaltlich unterschiedlichen Möglichkeiten orientiert, sondern an den formal vorhandenen.

"Ist in Ordnung; jeder kann wählen. Es gibt soviel Möglichkeiten." (21/53 w)

"Kann man so nicht sagen, arbeiten müssen wir alle. Jeder kann sich die Arbeit wählen." (22/47 w)

"Jeder sucht sich seine Arbeit schon aus, die er gerne macht, wo er Freude dran hat." (22/48 w)

Dem Einzelnen wird ein Zustand von Freiheit und Freizügigkeit vorgespiegelt, der real nicht vorhanden ist. Das formale Freiheitsverständnis ist ein bürgerlich-ideologischer Schein, der die real bestehenden Verhältnisse zu verdecken sucht.

Die Freizügigkeit, den Arbeitsplatz frei wählen zu können, wird in der BRD durch das Grundgesetz garantiert. Die Bedeutung dieses wichtigen Grundrechtes soll hier nicht geschmälert werden, aber dieses formal durch das Gesetz garantierte Recht gewinnt erst durch real vorhandene unterschiedliche Wahlmöglichkeiten an inhaltlicher Kraft. Eine Wahl zwischen faktisch gleichen Arbeitsbedingungen auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen bedeutet einen formal größeren Freiheitsspielraum vorspiegeln als er faktisch existiert. Dieses formale Freiheitsverständnis spiegelt sich in den Aussagen der von uns befragten Arbeiter und Arbeiterinnen wider. Es wurde zwar keine Frage gestellt, die sich ausdrücklich auf das Problem der freien Wahl des Arbeitsplatzes bezog, aber in einer Reihe von Antworten, z. B. auf die Frage nach der Menschenunwürdigkeit von Industriearbeit, wurde dieser Bereich angesprochen. Besonders von Arbeiterinnen wurde die Möglichkeit der freien Wahl des Arbeitsplatzes betont:

"Wir sind ja den Arbeitsvertrag eingegangen; wer nicht zufrieden ist, der kann ja woanders hingehen, und wer zufrieden ist, der bleibt." (19/46 w)

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, formal festgelegt im Arbeitsvertrag, werden als unveränderbar und bindend angesehen, weil dieser Arbeitsvertrag freiwillig abgeschlossen wurde. Im Bewußtsein dieser Frau hat sich diese scheinbare Freiheit ideologisch niedergeschlagen. Sie glaubt wirklich, "frei" zu sein. Ähnlich klingt folgende Aussage einer Arbeiterin:

"Ne, ne, das stimmt nicht. Keine Arbeit ist überhaupt menschenunwürdig, keine. Manche glauben ja, sie brechen sich 'nen Zappen aus der Krone. Wer nicht arbeiten will

in der Industrie, der kann ja wechseln. Ist ja jedem freigestellt." (19/47 w)

Für viele verheiratete Frauen ist der Zwang zur Arbeit nicht so stark, weil ihr Lohn nicht Existenzgrundlage, sondern ein Zuverdienst ist. Ihre individuelle, mehr oder weniger illusionäre Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz aufgeben zu können, übertragen sie auf die Gesamtarbeiterschaft.

Von den vielfältigen Abhängigkeiten, denen die eigene Lebensgestaltung unterliegt: den Verpflichtungen gegenüber anderen Familienmitgliedern, Schwierigkeiten des Wohnungswechsels, den eigenen Ängsten und nicht zuletzt der wirtschaftlichen Konjunktur, wird in diesen Aussagen abstrahiert. Es bleibt unberücksichtigt, daß eine formal vorhandene Möglichkeit im Rahmen ihrer Umsetzbarkeit in die gesellschaftliche Praxis gesehen werden muß. Werden aber die formalen Denkstrukturen nicht durchbrochen, so kann das Recht der freien Wahl des Arbeitsplatzes eine Perpetuierung der bestehenden Arbeitsverhältnisse bewirken. Eine solidarische Suche der Arbeiterschaft nach Veränderungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen wird verhindert, weil der Einzelne die Illusion einer individuellen Veränderungsmöglichkeit aufgrund seines persönlichen Freiheitsrechtes hegen kann.

An dem beschriebenen Widerspruch zwischen formal garantierter Freizügigkeit und der real bestehenden Abhängigkeitssituation der Arbeiterschaft lassen sich im Bildungsprozeß verschiedene Einsichten gewinnen:

Ein durch das Gesetz garantiertes Grundrecht wie Freiheit muß auf dem Hintergrund der gesellschaftlichen Realität betrachtet werden. Als formales Recht hat es nur den Charakter einer formal vorhandenen Möglichkeit. Nur an den real bestehenden Verhältnissen läßt sich nachweisen, inwieweit der Anspruch, den es vorgibt, eingelöst ist. Am Beispiel des freien Arbeitsvertrages und der freien Wahl des Arbeitsplatzes zeigt sich der Widerspruch zwischen ideologischem Schein und wirklichem Wesen, der

die Erkenntnis der wirklichen Verhältnisse im Kapitalismus verschleiert. Das Verhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern läßt sich nur analysieren, wenn dieser ideologische Schein durchbrochen wird. Eine Analyse dieser Verhältnisse muß die realen Erfahrungen der Arbeiterschaft zur Grundlage haben.

4.2 Die Arbeitskraft als Ware - Wert und Preis der Ware Arbeitskraft

Die Warenform der Arbeitskraft bestimmt in entscheidender Weise die Lebenssituation und die gesellschaftlichen Beziehungen des Arbeiter, der seine Arbeitskraft zum Kauf anbietet. Sie prägt sein Verhältnis zur Arbeit und zum Lohn, den er als Gegenwert für seine Arbeitsleistung erhält. Darum erscheint es für eine Analyse der Lohnsituation wichtig, den Warencharakter der Arbeitskraft und das aus ihm ableitbare Tauschverhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter zu beschreiben.

In Kategorien der Marxschen Theorie sollen die Grundstrukturen im Verhältnis von Unternehmer und Arbeiter geklärt werden. Davon ausgehend sollen die im Verlaufe des 20. Jahrhundertserfolgten historischen Veränderungen und die Kritik, die an den Marxschen Erkenntnissen geübt wurde, in die Überlegungen miteinbezogen werden.

Die Arbeitskraft ist das Arbeitsvermögen des Menschen. Sie ist seine Fähigkeit, seine Kraft zur Herstellung von Gebrauchswerten planvoll und zielgerichtet einzusetzen. Die Arbeitskraft muß unterschieden werden von der Arbeit als der in Bewegung gesetzten Arbeitskraft. Der Arbeiter verkauft nicht seine Arbeit, sondern seine Arbeitskraft als von ihm selbst abgetrenntes und ihm gegenüberstehendes Gut, mit dem er als Eigentümer handeln kann. Denn um als Ware auf dem Markt gehandelt zu werden, müßte die Arbeit existieren, bevor sie verkauft wird. Wenn der Arbeiter aber seiner Arbeit eine eigenständige Existenz gibt, sie vergegenständlicht, so würde er Waren verkau-

fen und nicht Arbeit. Mit dem Augenblick des Verkaufsaktes verliert er die Verfügungsgewalt über sein Arbeitsvermögen.

Die menschliche Arbeitskraft ist zunächst eine Ware wie jede andere. Das Wesen jeder Ware ist nach Marx ihr Doppelcharakter, daß sie einen Gebrauchswert und einen Tauschwert hat. Der Gebrauchswert einer Ware ist abhängig von ihrer Nützlichkeit. Die Nützlichkeit der Ware Arbeitskraft besteht in der Arbeit selbst, in der Produktion von Waren. Der Kapitalist kauft die Arbeitskraft wegen dieser Nützlichkeit für ihn, um sie im Produktionsprozeß zur Herstellung von Waren einzusetzen. Er konsumiert die Arbeitskraft, indem er den Arbeiter für sich arbeiten läßt. Gebrauchswert hat eine Ware also nur für denjenigen, der diese Ware konsumiert. Da im Kapitalismus jedoch nicht für den eigenen Verbrauch der Produzenten produziert wird, sondern für einen anonymen Markt, werden die Produkte zu Waren, indem sie einen Tauschwert annehmen. Den Tauschwert definiert Marx als "das quantitative Verhältnis, die Proportion, worin sich die Gebrauchswerte einer Art gegen Gebrauchswerte anderer Art austauschen."²¹⁸) Der Tauschwert der Waren bestimmt sich durch die in ihnen vergegenständlichte Arbeitszeit, denn diese Eigenschaft, daß alle Waren Produkte von Arbeit sind, macht sie vergleichbar und damit austauschbar. Der Tauschwert der Ware Arbeitskraft ist ihr Preis, nämlich die Lohnsumme, die der Arbeiter zum Tausch erhält. Der Unternehmer erwirbt die Verfügung über die Arbeitskraft des Arbeiters und bezahlt dafür den Marktpreis als Lohn.

Unterschieden werden muß zwischen dem Wert der Waren und ihren Preisen. Während sich der Wert der Waren durch die in ihnen vergegenständlichte Arbeitszeit bestimmt, ist der Marktpreis wesentlich abhängig vom Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage und anderen Marktverhältnissen. Der Marktpreis der Waren liegt in der Regel über ihrem Produktionspreis, dem in Geldform verwandelten

Wert der Waren. Während alle anderen Waren teurer als ihr Produktionspreis verkauft werden, muß nach Marx der Arbeiter die Ware Arbeitskraft unter ihrem Wert verkaufen. Denn nur aus diesem Grunde kauft der Kapitalist die Ware Arbeitskraft, weil sie als einzige Ware den speziellen Gebrauchswert hat, "Quelle von Wert zu sein, und von mehr Wert, als sie selber hat."²¹⁹⁾

Der Wert der Arbeitskraft bestimmt sich nach Marx wie der jeder anderen Ware durch ihre Produktionskosten. Diese Produktionskosten der Arbeitskraft, die Reproduktionskosten des Arbeiters, sind die zu seiner Erhaltung notwendigen Lebensmittel. Dazu gehören Nahrungsmittel, Kleidung, Wohnung, auch die Ausbildung des Arbeiters und die Kosten für die Erhaltung seiner Familie und für die Erziehung seiner Kinder. Die Reproduktionskosten lassen sich nur innerhalb bestimmter Grenzen bestimmen, denn sie sind abhängig von den jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnissen, von der Entwicklungsstufe einer Gesellschaft. Die unterste Grenze des Wertes der Arbeitskraft wird bestimmt durch das Existenzminimum des Arbeiters, d. h. durch den Wert der zu seiner Erhaltung physiologisch notwendigen Lebensmittel. Denn nur wenn diese unterste Schranke der Reproduktionskosten dem Arbeiter gezahlt wird, bleibt seine Arbeitskraft fortwährend einsetzbar. Die oberste Grenze ist bestimmt durch das Kräfteverhältnis zwischen der Arbeiterklasse und den Besitzern der Produktionsmittel. Sein mögliches Maximum liegt aber immer unter dem Wert der von den Arbeitern produzierten Waren. Hofmann kritisiert die Analogie zwischen dem Wert der Waren allgemein und den Reproduktionskosten der Ware Arbeitskraft, denn sie lassen sich im Unterschied zu den Produktionskosten von Erzeugnissen nicht eindeutig bestimmen.²²⁰⁾ Auf diese Kritik wird im Zusammenhang mit der veränderten Preisbildung im Monopolkapitalismus noch einzugehen sein.

Nur wenn der Arbeiter mit seiner Arbeitskraft mehr an Wert produziert, als er zu seiner eigenen Reproduktion

benötigt, wird seine Arbeitskraft vom Unternehmer gekauft. Der Kapitalist kauft die Ware Arbeitskraft, um mit ihr und mit Hilfe von Arbeitsmaterial und Maschinen, die er zur Verfügung stellt, eine bestimmte Menge von Gütern produzieren zu lassen. Er hofft, mit dem Verkauf der produzierten Güter das in den Herstellungsprozeß investierte Geld zurückzuerhalten, vermehrt durch einen zusätzlichen Geldwert. Erst durch den Kauf der Ware Arbeitskraft und ihre Nutzung im Produktionsprozeß kann der Kapitalist das eigentliche Ziel der kapitalistischen Warenproduktion realisieren. Denn er will "... einen Gebrauchswert produzieren, der einen Tauschwert hat ..." ²²¹⁾ Außerdem will er "... eine Ware produzieren, deren Wert höher als die Wertsomme der zu ihrer Produktion erforderlichen Waren, der Produktionsmittel und der Arbeitskraft, für die er sein gutes Geld auf dem Warenmarkt vorschöß. Er will nicht nur einen Gebrauchswert produzieren, sondern eine Ware, nicht nur Gebrauchswert, sondern Wert, und nicht nur Wert, sondern auch Mehrwert." ²²²⁾

4.3 Der Warencharakter bestimmt das Verhältnis zur Arbeit

Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im Arbeitsprozeß bilden die Arbeitskraft des Menschen. Dieser Teil der Gesamtpersönlichkeit des Arbeiters wird im Kapitalismus zur Ware degradiert. Die Arbeit reduziert sich auf ein Mittel zur Selbsterhaltung; sie verliert den Charakter einer bewußten Lebenstätigkeit.

"Seine Lebenstätigkeit ist für ihn also nur ein Mittel, um existieren zu können. Er arbeitet, um zu leben. Er rechnet die Arbeit nicht selbst in sein Leben ein, sie ist vielmehr ein Opfer seines Lebens." ²²³⁾

Auf diese Tendenz zur Instrumentalisierung der Arbeit soll im Zusammenhang mit dem Verhältnis des Arbeiters zu seiner Arbeit in der konkreten Betriebssituation näher eingegangen werden. Den Unternehmer interessiert nicht die Gesamtpersönlichkeit des Arbeiters, sondern nur die

Ware, die er kauft, das Arbeitsvermögen. Indem die Arbeitskraft zur Ware wird und nur sie im Produktionsprozeß nachgefragt wird, reduziert sich der konkrete Mensch auf diesen Teilaspekt. Der Arbeiter hat für den Unternehmer nur die Funktion der Arbeitskraft. Nicht am Arbeiter als Person mit seinen Gefühlen und Bedürfnissen hat er ein Interesse, sondern allein an seinem Arbeitsvermögen, der von ihm zukünftig zu erwartenden Arbeit. Nur seine Arbeitsleistung zählt innerhalb dieser kapitalistischen Wirtschaftsgesellschaft, nicht aber seine wirklichen Bedürfnisse und Wünsche. Der Arbeiter erlebt sich vorwiegend als Ware, die sich auf dem Markt handeln läßt, aber als aktives Wesen mit menschlichen Kräften erlebt er sich nicht.²²²⁾ Er wird zum Objekt funktionalisiert.

Die Arbeitskraft als Ware

Zur Befragung (Interpretation der Frage 47)

Um zu erfahren, wie das durch den Warencharakter der Arbeit geprägte Verhältnis zur Arbeit von den Arbeitern selbst empfunden wird, stellten wir die Frage:

"Es gibt Kollegen, die sagen, daß Industriearbeit zwar notwendig, aber menschenunwürdig ist. Was meinen Sie dazu?"

Der Begriff der Menschenunwürdigkeit sollte den Warencharakter des Lohnarbeitsverhältnisses ansprechen, in dem die subjektive Seite des Menschseins als eines Wesens mit Bedürfnissen und Gefühlen zu wenig Beachtung findet. Durch die Gegenüberstellung von Industriearbeit und Menschenwürde ist das Statement krass formuliert, um die Befragten zu näheren Aussagen zu provozieren.

Der grundlegende Zwang des Arbeitsverhältnisses klingt nur in wenigen Antworten an:

"Sogar der ganze technische Fortschritt ist menschenunwürdig. Die Technik wird nicht zum Nutzen der Arbeiter benutzt. Menschenunwürdig ist es, die Arbeiter an Maschinen zu ketten und die Gewinne zu privatisieren." (11/47 m)

"Man wird gezwungen, eine Tätigkeit oder Fähigkeit zu tun, alles andere, was der Mensch noch hat, kommt nicht zum Ausleben. Der größte Teil des Menschen ist zum Absterben verurteilt, er verkümmert." (24/47 m)

Diese beiden Arbeiter antworten im Sinne einer marxistischen Interpretation des Lohnarbeitsverhältnisses. Ihre Antworten zeigen einen hohen Abstraktionsgrad, während eine andere Gruppe von Arbeitern eher von ihren persönlichen Erfahrungen ausgeht und konkrete Zwänge nennt, unter denen sie leidet:

"Ist in gewissem Sinne schon menschenunwürdig. Wenn es klingelt, springen wir wie dressierte Tiere auf." (3/47 m)

"Ja, sie ist menschenunwürdig, man wird immer nur gehetzt und getrieben, das ist das Ganze." (4/47 w)

Besonders die Akkordarbeit am Band und körperlich sehr anstrengende Arbeiten wie die Arbeit in der Gießerei wird als unzumutbar empfunden. Hier wird der Zwang und der Druck, der auf dem einzelnen Arbeiter lastet, für ihn am deutlichsten:

"Bandsystem ist wohl menschenunwürdig. Keine Pause, immer dieselbe Arbeit, Zwang und Zeitdruck, dazu immer Akkorderhöhung. Ich habe aber nichts anderes gelernt, kann vom Band nicht weg, ohne Lohneinbußen zu haben." (21/47 m)

"Bandsystem ist menschenunwürdig. Man kann nie vom Band weggehen, 8 Stunden keine Pause. Immer nur Zwang." (23/47 m)

"Bandarbeit, solche Taktverfahren, die keine persönliche Entfaltung haben kann, wo man den Gedankenverlauf durch Musik hemmt. Und Schichtarbeit." (22/47 m)

"Den Standpunkt hatte ich in der Schwerindustrie. Als Gießer ist schon mehr als menschenunwürdig, z. B. mit glühenden Blöcken. Das Bandarbeitgejage ist auch menschenunwürdig." (28/47 m)

Die Zustimmung zum Begriff der Menschenunwürdigkeit bezieht sich nicht so sehr auf das Lohnarbeitsverhältnis als Ganzes, sondern bemängelt vielmehr besonders schwierige Umstände der Arbeit, die sich aber verändern ließen.

"Allgemein in der metallverarbeitenden Industrie müßte es bestimmt etwas besser sein. Am Akkord müßte bestimmt etwas geändert werden. Akkordarbeit ist auf Deutsch gesagt wirklich tierisch." (10/47 m)

"Gießereiarbeit bei zuwenig Lohn." (20/47 m)

"Menschenunwürdig, weil zu schwere Arbeit ist und wird nicht richtig bezahlt. Die Ausländer machen den Akkord kaputt." (23/47 w)

Eine weitere Gruppe von Arbeitenden, nämlich 5 Arbeiter und Arbeiterinnen halten die Industriearbeit grundsätzlich nicht für menschenunwürdig, wenn sie auch zugestehen, daß es bestimmte Arten von Arbeit gibt, die man als menschenunwürdig bezeichnen könnte:

"Die Kollegen gibt es, (die Industriearbeit für unwürdig halten CZ) und sie haben auch Recht, auch die Tatsache stimmt. In meiner Werkstatt trifft das nicht zu, ob es im Betrieb zutrifft, weiß ich nicht, habe zuwenig Kontakt." (16/47 m)

"Menschenunwürdig ist zu hart, früher mal. Manche Arbeit ist zu schmutzig. Die sehen ja manchmal grauenhaft aus." (14/47 w)

"Arbeit muß nun mal gemacht werden. Das ist zu krass, aber manchmal könnte man das schon sagen." (11/47 w)

"Notwendig schon, aber es gibt Arbeiten, ich meine, menschenunwürdig ist nicht richtig, aber tun möchte ich sie nicht." (1/47 w)

"Das ist ein krasses Wort. Das könnte ich eigentlich nicht sagen, aber da ist was dran. Das wüßte ich eigentlich nicht." (12/47 w)

Die Antwort der letzten Arbeiterin zeigt einerseits das Gefühl, sich wegen Unkenntnis und Unzuständigkeit nicht äußern zu dürfen. Sie gesteht sich nicht zu, Stellung zu beziehen, aber andererseits will sie ihre Unzufriedenheit irgendwie artikulieren.

Alle diese Antworten, bis auf die beiden Arbeiter, die eine grundsätzliche Kritik äußern, greifen nicht die kapitalistischen Grundstrukturen der Industriearbeit an. Das Verhältnis des Menschen zur Arbeit wird nicht in seiner Warenform begriffen, die eine Diskrepanz zum Begriff der Menschenwürde aufweist.

Die folgenden Arbeiterantworten, in denen die Menschenunwürdigkeit verneint wird, machen diese Einstellung noch deutlicher:

"Ja, es muß aber auch getan werden. Ehrliche Arbeit schändet nicht. Arbeit ist ein toter Gegenstand, aber es gibt verschiedene Sorten, nicht so eintönig. Anders müßte ich mir eine andere Arbeit suchen." (15/47 w)

"Möchte ich nicht behaupten. Ist das nicht ein bißchen krass ausgedrückt, muß doch sein, irgendwie." (20/47 w)

Der Gedanke, daß die industrielle Produktion eine Notwendigkeit ist, hat in diesen Antworten einen solchen Vorrang, so daß die Bedingungen, unter denen sie sich vollzieht nicht mehr reflektiert werden können:

"Sie muß doch da sein. Wenn es sie nicht gäbe, würden wir vieles missen. Die Industrie ist schon ein Fortschritt." (18/47 w)

"Was nützt die Würde, wenn nichts zu produzieren ist. Würde und Stolz, ja, dann muß ich ja hungern. Von Würde allein kann ich nicht leben." (25/47 w)

"Nein, es wurde gearbeitet, und es muß gearbeitet werden. Die wollen doch alle arbeiten, um zu leben. Die Jungen wollen nicht arbeiten, wir haben nicht solche Computer." (27/47 w)

"Würde ich nicht sagen, jede Arbeit ist menschenwürdig, dafür ist sie da. Der Mensch produziert Sachen, dann muß er auch in Kauf nehmen, daß die Arbeit nicht immer nach seinem Willen ist." (3/47 w)

Je drei Arbeiter und 3 Arbeiterinnen sehen die Frage der Unmenschlichkeit der Industriearbeit vorwiegend als ein individuelles Problem, dem man sich durch Arbeitswechsel entziehen kann, wenn es einen betrifft.

"Liegt an den Fertigkeiten und Intelligenz, der eine kann Akkordarbeit, der andere nicht. Bei Bandarbeit nicht so krass ausdrücken, Bandarbeit ist auf jeden Fall eine Sau-Maloché." (7/47 m)

"Nein, auch das Tempoarbeiten ist nicht menschenunwürdig, man kann ja was anderes machen." (17/47 m)

"Mensch muß ja arbeiten; wenn einer persönlich die Arbeit unwürdig findet, kann er sich ja einen anderen Arbeitsplatz suchen. Heutige Bandarbeit ist menschenunwürdig, sind zu schnell gestellt." (29/47 m)

"Ja, wieso menschenunwürdig? Es kommt drauf an, wie es eingerichtet ist, es kommt auch auf die Vorgesetzten an. Das liegt an den Menschen selbst. Auf die einzelnen Arbeiter kommt es drauf an." (22/47 w)

"Ne, ne, das stimmt nicht. Keine Arbeit ist überhaupt menschenunwürdig, keine. Manche glauben ja, sie brechen sich 'nen Zappen aus der Krone. Wer nicht arbeiten will in der Industrie, der kann ja wechseln. Ist ja jedem freigestellt." (19/47 w)

In den folgenden Antworten wird Arbeit als etwas Vorgegebenes betrachtet, das verrichtet werden muß. Der Arbeiter als unterstes Glied der Gesellschaftspyramide muß sich damit begnügen oder abfinden, eine solche Arbeit zu tun:

"Das kann ich nicht sagen, keine Arbeit ist unwürdig, und wenn ich den Dreck von der Erde wegmache. Jemand muß die Arbeit ja machen. Da müßte ja jeder zu fein dazu sein." (17/47 w)

"Nein, das kann ich nicht sagen! Was sollen wir uns beschweren, wir sind nun mal Arbeiter und müssen mit dem Los zufrieden sein." (26/47 w)

"Es muß auch solche Leute geben, nicht alle können in höheren Positionen arbeiten." (13/47 w)

"Jeder muß und will verdienen. Toilettenreinigen ist menschenunwürdig, Bandarbeit nicht." (18/47 m)

In der letzten Antwort klingt der Zwang zur Arbeit um des Verdienst willens an. Weil man gezwungen ist, zu arbeiten, muß man die Verhältnisse akzeptieren.

6 Arbeiter und 10 Arbeiterinnen verneinen die Frage nach der Menschenunwürdigkeit von Industriearbeit mit den verschiedensten Begründungen, oder auch ohne Begründung. Einige der ausführlicheren Begründungen sollen hier wiedergegeben werden:

"Industriearbeit muß sein, dann hätte ich ja umsonst gelernt. Wenn das menschenunwürdig wäre zu arbeiten, das kann ich nicht beantworten!" (27/47 w)

"Die sind verwöhnt, die haben in der Jugendzeit nie gearbeitet. Wenn jemand arbeiten gewohnt ist, der sagt so etwas nicht." (21/47 w)

Insgesamt wurde die Frage von 7 Arbeitern und 1 Arbeiterin mit "ja" beantwortet, 7 Arbeiter und 5 Arbeiterinnen halten Industriearbeit teilweise für menschenunwürdig und 16 Arbeiter und 24 Arbeiterinnen beantworteten die Frage mit "nein".

Die Arbeiter sind durch die Verhältnisse, in denen sie leben, z. B. als Hauptverdiener des Familieneinkommens in stärkerem Maße zur Arbeit gezwungen als die Arbeiterinnen. Sie empfinden den Zwang zur Arbeit und den Zwang der Arbeitsverhältnisse darum auch stärker. Schon durch den Verlauf ihrer spezifischen Sozialisation sind Frauen dazu erzogen, sich mit schlechteren Positionen zu begnügen. Ihre Antworten klingen darum auch vielfach resignativer.

Insgesamt wird der Zwangscharakter der Industriearbeit von den weitaus meisten Befragten nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Die Notwendigkeit der industriellen Produktion und der damit einhergehende wirtschaftliche Fortschritt erscheint so augenfällig und zwingend, daß die Diskrepanz zur menschlichen Würde und die mangelnde Berücksichtigung des "Menschseins" dahinter zurücktritt.

Im Bildungsprozeß muß einsichtig gemacht werden, daß industrielle Produktion und Industriearbeit keinen Selbstzweck darstellen, ihr Wert nicht per se in ihnen liegt, sondern sie der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse dienen. Einerseits hat die industrielle Arbeit den Sinn, menschliche Bedürfnisbefriedigung in Form von Nahrungsmitteln, Wohnung, Kleidern, kulturellen Ansprüchen zu gewähren. Dieser Gedanke dürfte den meisten Arbeitenden in unserer stark auf Konsum ausgerichteten Gesellschaft nicht fremd sein. Aber die menschliche Arbeit hat auch einen Sinn in der Selbstdarstellung und Selbstverwirklichung des Menschen in dieser Arbeit. Arbeitenden, die ihre Arbeit unter vielfältigen äußeren Zwängen verrichten und die nur die Tauschrelation ihrer Arbeitskraft zu sehen gelernt haben, dürfte dieser Gedanke schwer zu vermitteln sein.

Es muß aufgezeigt werden, daß Arbeit schöpferische, produktive Funktionen haben kann. Eine solche Art der Arbeit für breitere Schichten ist aber nur möglich durch eine vernunftgerechtere Arbeitsorganisation, die sich nicht vorrangig nach dem Prinzip des Gewinns ausrichtet. In

erhöhtem Maße könnten dann z. B. für Hilfsfunktionen, die heute noch aus Gründen der Kosten als schlecht bewertete Frauenarbeit gilt, Maschinen eingesetzt werden.

Auch eine weitgehende Beteiligung an organisatorischen Fragen und Entscheidungen des Arbeitsprozesses kann die Arbeit in einem schöpferischen produktiven Sinne bereichern. Auch wenn eine vollkommene Aufhebung des Zwangscharakters der Industriearbeit nicht möglich ist, sind Veränderungen im Sinne einer schöpferischen, produktiven Tätigkeit möglich, und müssen an konkreten Beispielen im Bildungsprozeß aufgezeigt werden.

Wie die Antworten zeigen, wird der äußere Zwang, dem der einzelne Arbeiter unterworfen ist und die extreme Form der Arbeitsbelastung am deutlichsten bei der Bandarbeit. Ein Beispiel der Bandarbeit läßt sich besonders deutlich zeigen, wie sich der Einfluß der industriellen Produktion auch in andere Lebensbereiche fortsetzt. Eine sinnvolle, schöpferische Tätigkeit ist am Feierabend nur schwer möglich, wenn man den ganzen Tag den Zwängen der Bandarbeit unterworfen war.

4. Veränderte Bedingungen zur Bestimmung der Lohnhöhe im Monopolkapitalismus

Wie durch die Marxsche Werttheorie entwickelte "Gesetz von den Produktionspreisen der Waren", die am Wert dieser Waren orientiert sind, d. h. um diesen Wert schwanken, ist anwendbar auf die Verhältnisse im Konkurrenzkapitalismus.

Über schon seit Ende des 19. Jahrhunderts zeigt sich in der europäischen Wirtschaftsgesellschaft eine immer stärker werdende Konzentrations- und Zentralisationsbewegung, so daß man nicht mehr vom liberalen Konkurrenzkapitalismus sprechen kann. In verschiedenen Industriezweigen ist bereits ein hoher Grad an Vertrustung und Kartellierung erreicht. Hufschmidt beschreibt diese Konzentrationsbewegung in der BRD eingehend, auf die hier nur andeutungs-

weise hingewiesen werden kann. Um ein Beispiel zu nennen: $\frac{1}{3}$ des gesamten Industrieumsatzes wurde 1960 von den 50 größten Unternehmen in der BRD erzielt; 1967 kamen die 50 größten Unternehmen bereits auf einen Anteil von 42,2 %.

Die 10 größten Konzerne in der BRD beschäftigten 1967 knapp 15 % der in der Industrie Tätigen und erzielten knapp 17 % des gesamten Industrieumsatzes.²²⁵⁾

Aber diese Zahlen spiegeln nur einen Bruchteil der wirklichen Konzentrationsbewegung des Kapitals wieder, denn besonders mit Hilfe von Preis- oder Kontingierungskartellen wird innerhalb der einzelnen Industriezweige versucht, die Marktstellung zu stärken und Konkurrenten auszuschalten. Das Spezifische des Monopolkapitalismus ist die beherrschende Marktstellung von einigen wenigen Unternehmungen. Auf Grund dieser Marktstellung ist es dem Monopolisten bzw. dem Oligopolisten möglich, den Preis für seine Produkte in bestimmten Grenzen selbst zu bestimmen und die Angebotshöhe auf dem Markt weitgehend festzulegen. Dadurch wird die Preisbildung in immer stärkerem Maße unabhängig vom Maßstab der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit und damit von den Werten der Waren. Die Tauschverhältnisse auf dem Markt stehen in keiner nachweisbaren theoretischen Beziehung zu den Arbeitsverhältnissen. Es ist nicht mit einem brauchbaren Grad von Allgemeingültigkeit zu bestimmen, an welchem Punkt die Preise festgesetzt werden, denn zu viele Faktoren spielen für die Bestimmung eines bestimmten Preises eine Rolle.²²⁶⁾ Es läßt sich aber undifferenziert sagen, daß der Monopolpreis der Waren in erster Linie von der Machtposition der Monopolisten einerseits und vom Konsumverhalten der Käufer andererseits abhängig ist. Marx spricht dem Konsumbedürfnis und der Kaufkraft der Käufer eine gewichtige Rolle zu, wenn er schreibt:

"Wenn wir vom Monopolpreis sprechen, so meinen wir überhaupt einen Preis, der durch die Kauflust und Zahlungsfähigkeit der Käufer bestimmt ist, unabhängig von dem

durch den allgemeinen Produktionspreis, wie von dem durch den Wert der Produkte bestimmten Preis.²²⁷⁾

Analog dazu hat sich auch der Preis der Ware Arbeitskraft im Monopolkapitalismus von ihren Reproduktionskosten, die sich ohnehin nicht genau bestimmen lassen, vollständig gelöst. Auch für die Bestimmung der Lohnhöhe sind inzwischen so zahlreiche und unterschiedlich gewichtige Faktoren relevant geworden, so daß sich eine eindeutige Lohnbestimmungstheorie nicht aufstellen läßt. Ein Bestimmungsfaktor ist zweifellos die Machtkonstellation zwischen den Unternehmerverbänden und den Gewerkschaften als institutionalisierte Vertreter der Arbeiterklasse. Doch wird diesem Einflußfaktor in der Diskussion der letzten Jahre unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Nach Claus Offe wird das Individualeinkommen in erster Linie durch "politische Regulation" bestimmt.²²⁸⁾ Der Lohnfindungsprozeß wird seiner Meinung nach tendenziell aus dem Marktgeschehen herausgenommen.²²⁹⁾

Nach Müller/Neusüs bewirkt erst der Zwang des Kapitalverhältnisses eine Organisation der Arbeiterklasse zur Durchsetzung ihrer Lohninteressen und seine Kampfkraft ist ganz wesentlich von der Kapitalbewegung abhängig.²³⁰⁾

Es besteht jedoch für den Monopolisten ein Interesse daran, bei der Preisfestsetzung für die Waren von einer möglichst festen Kostenkalkulation auszugehen. Um die Löhne nicht zu einem Unsicherheitsfaktor bei der Kostenkalkulation werden zu lassen, wird versucht, die Lohnforderungen der Arbeiterschaft kalkulierbar zu machen.

Ein Mittel zur Festlegung der jährlichen Lohnsteigerungsraten sind die staatlichen Lohnleitlinien, durch die die Lohnforderungen der Gewerkschaften, ihre Tarifpolitik staatlich abgesichert wird.²³¹⁾

Die wirkliche Lohnhöhe der Arbeiterschaft kann nicht durch den Nominallohn gemessen werden, sondern sie drückt sich im Reallohn aus, d. h. der Nominallohn muß in Beziehung zum durchschnittlichen Preisniveau gesetzt werden.

Damit wird für die Reallohnhöhe die Preisbildung auf dem Konsumgütermarkt mitbestimmend. Die Bestimmung der Lohnhöhe im Monopolkapitalismus hat sich, wie aufgezeigt, von der Wertbestimmung der Ware Arbeitskraft gelöst. Die Marxsche Werttheorie kann also für die Bestimmung der Lohnhöhe unter monopolkapitalistischen Verhältnissen keinen Beitrag mehr leisten. Aber Marx ging es auch nicht in erster Linie darum, die Lohnhöhe quantitativ zu bestimmen, sondern ihm kam es auf eine qualitative Analyse des Lohnarbeitsverhältnisses an. Einen Beitrag zur Klärung der qualitativen Wertbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit vermag die Werttheorie auch im Monopolkapitalismus zu leisten. So schreibt Sweezy:

"Quantitative Wertbeziehungen werden durch das Monopol gestört, qualitative Wertbeziehungen jedoch nicht. Mit anderen Worten: die Existenz des Monopols ändert in sich selbst nicht die grundlegenden sozialen Beziehungen der Warenproduktion: nämlich die Organisation der Produktion durch den privaten Austausch der individuellen Produkte der Arbeit."²³²⁾

Auch im Monopolkapitalismus dient der Lohn weitgehend zur Reproduktion der Ware Arbeitskraft. Die Arbeiter sind nicht in der Lage, mit Hilfe ihres Lohnes Kapital zu bilden, auch wenn Schlagworte wie "Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand" eine solche Möglichkeit der Vermögens- und Kapitalbildung vortäuschen wollen.

So betrug der durchschnittliche monatliche Sparsbetrag 1967 für einen Vier-Personen-Haushalt eines Arbeitnehmers mit mittlerem Einkommen 10 % dieses Einkommens, das waren 97,-- DM.²³³⁾ Mit einer solchen Geldsumme ist keine Verwendung zu produktiven Zwecken möglich, d. h. zur Produktion und damit zur Schaffung weiterer Einkommen und Vermögen. Auch heute noch dient der Lohn dem Arbeiter fast ausschließlich zum kurz- oder langfristigen Konsum. Noch immer verfügt die Arbeiterschaft nicht über Produktionsmittel und ist darum gezwungen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen.

4.5 Die Bedeutung der Verelendungstheorie für die heutige Situation des Arbeiters

Der Lohnkonflikt ist ein Konflikt zwischen Löhnen auf der einen und Gewinnen auf der anderen Seite. Auf das quantitative Verhältnis zwischen beiden Größen soll im folgenden Kapitel näher eingegangen werden.

Von verschiedenen bürgerlichen Theoretikern wird darauf hingewiesen, daß der Marxschen Analyse der kapitalistischen Gesellschaft heute keine Bedeutung mehr zukomme, da sich die materielle Situation der Arbeiterschaft im Vergleich zu der im 19. Jahrhundert entscheidend verbessert hat.²³⁴⁾

Marx dagegen habe eine zunehmende Verelendung der Arbeiterschaft angenommen.

Marx beschreibt den Polarisierungsprozeß in Reichtum und Elend innerhalb der kapitalistischen Gesellschaft im I. Band des Kapitals mit folgenden Worten:

"Das Gesetz endlich, welches die relative Überbevölkerung oder industrielle Reservearmee stets mit Umfang und Energie der Akkumulation in Gleichgewicht hält, schmiedet den Arbeiter fester an das Kapital als den Prometheus die Keile des Hephästos an den Felsen. Es bedingt eine der Akkumulation von Kapital entsprechende Akkumulation von Elend."²³⁵⁾

Voraussetzung für die Theorie einer absoluten Verelendung der Arbeiterklasse ist die Annahme einer sich bildenden industriellen Reservearmee.

Mit der technischen Entwicklung der Produktionsmittel ging eine Tendenz zur höheren organischen Zusammensetzung des Kapitals einher, d. h. der konstante Kapitalanteil oder der Wert der Produktionsmittel ist höher als der variable Kapitalanteil oder der Wert der Arbeitskraft. Marx nahm an, daß die Erhöhung des konstanten Kapitalanteils und eine zunehmende Kapitalakkumulation eine wachsende Arbeiterbevölkerung nach sich zöge. Daraus folgt für ihn das Entstehen einer Reservearmee von Arbeitssu-

chenden, die Druck auf die Lohnhöhe der Arbeitenden ausübt.²³⁶⁾

Dieser Schluß von Marx, daß mit zunehmender Kapitalakkumulation sich die Arbeitsbevölkerung erhöht, ist nicht zwingend und hat sich im Verlauf der historischen Entwicklung als falsch erwiesen. Für die Bildung einer industriellen Reservearmee spielt das Verhältnis von Kapitalakkumulation zum Wachstum der Arbeitsbevölkerung eine Rolle, aber auch das Verhältnis zwischen arbeitssparenden Rationalisierungsinvestitionen und arbeitsbindenden Erweiterungsinvestitionen.²³⁷⁾

Nach Marx wird durch die industrielle Reservearmee die Konkurrenz zwischen den Arbeitern aufrechterhalten. Der Konkurrenzmechanismus ist nach dieser Theorie der gleiche wie auf dem Warenmarkt. Bortkiewicz kritisiert diese analoge Betrachtungsweise von Waren allgemein und der besonderen Ware Arbeitskraft, denn: "Eine Unterordnung des Arbeitslohnes unter das allgemeine Wertgesetz, wie Marx sie vornimmt, ist deshalb nicht statthaft, weil dieses Gesetz, sofern es als gültig angenommen werden kann, auf der Konkurrenz der Produzenten beruht, die bei der 'Ware Arbeitskraft' ganz ausscheiden."²³⁸⁾

Einer absoluten Verelendungsthese würde auch Marx' Auffassung von der Einflußmöglichkeit der Gewerkschaften auf die Lohnbewegung widersprechen. Im Gegensatz zu Lassalle gibt es für Marx kein starres Lohngesetz. Darum ruft er die Gewerkschaften zu einer aggressiven Lohnpolitik auf. Jedoch ist eine Lohnbewegung nach seiner Theorie nur innerhalb bestimmter Grenzen möglich, die sich am Wert der Ware Arbeitskraft orientieren.

Auf die Stärke und die politische Einflußnahme der Arbeiterorganisationen ist denn auch die verbesserte materielle Situation der Arbeiterschaft zurückzuführen.

Nur wenige neomarxistische Theoretiker beharren auf der These von der absoluten Verelendung. Kuczynski z. B. hält an der These von der absoluten Verelendung fest, be-

zieht aber seinen Verelendungsbegriff nicht auf die Höhe des Reallohnes, sondern bezieht in seinen Begriff alle Bedingungen des Arbeitslebens ein, wie die Arbeitsintensität, die Unfallhäufigkeit, die Zunahme der Unsicherheit der Existenz usw.²³⁹⁾ Er bezieht sich dabei auf ein Marx-Zitat aus dem I. Band des Kapitals:

"Die Akkumulation von Reichtum auf dem einen Pol ist also zugleich Akkumulation von Elend, Arbeitsqual, Sklaverei, Unwissenheit, Brutalisierung und moralischer Degradation auf dem Gegenpol."²⁴⁰⁾ Rosdolskys Interpretation dieses Zitates bezieht sich dagegen nicht auf die Arbeiterklasse als Ganzes, sondern lediglich auf die "Lazarusschicht der Arbeiterklasse."²⁴¹⁾ Nach Hofmann läßt sich nicht immer klar erkennen, ob sich die Theorie der absoluten Verelendung bei Marx auf die zeitgenössische Situation bezieht, oder ob er diese Tendenz auch prognostisch in die Zukunft verlängert sieht.²⁴²⁾ Die Theorie der absoluten Verelendung ist also mit Recht sehr umstritten und für die Lage des Arbeiters in der BRD bestimmt nicht in ihrer absoluten Aussage gültig.

Setzt man jedoch den Anteil der Lohnabhängigen am Volkseinkommen in Beziehung zum Anteil der Selbständigen, so läßt sich ein Trend zur Verschlechterung dieses Verhältnisses zuungunsten der Arbeiter konstatieren. Obwohl der durchschnittliche Reallohn gestiegen ist, hat sich das Verhältnis von Löhnen zu Gewinnen verschlechtert. Diese Entwicklung läßt sich für die BRD mit Hilfe statistischen Materials nachweisen. Während der Anteil des Volkseinkommens von 1950 bis 1960 je Arbeitnehmer in der BRD von 46 auf 45 % fiel, stieg der Anteil des Volkseinkommens je Selbständiger. Der Anteil der Unselbständigen an der Gesamtzahl der werktätigen Bevölkerung stieg von 1950 von 68 % auf 80 % im Jahre 1964, die Lohnquote, d. h. der Anteil des Einkommens aus unselbständiger Arbeit dagegen stieg nicht entsprechend schnell, nämlich von 58,6 % im Jahre 1950 auf 60,8 % im Jahre 1960 und dann auf 65,8 % im Jahre 1965. Wäre das Arbeitseinkommen je Arbeitnehmer in gleichem Maße wie das Volkseinkommen je Erwerbstätigen

gewachsen, so hätte die Lohnquote bis 1965 auf 69 % steigen müssen.²⁴³⁾

Auch die Untersuchungen der Gewerkschaften zu der Lohn- und Gewinnbewegung in den letzten 20 Jahren lassen den gleichen Trend erkennen. Die Unternehmergewinne sind hiernach doppelt so schnell gestiegen wie die durchschnittlichen Nettoeinkommen der Arbeiter und Angestellten.²⁴⁴⁾ "Allein im ersten Halbjahr 1969 haben die Unternehmergewinne die Nettoeinkommen der Arbeiter und Angestellten um das Dreifache übertroffen. In dieser Zeit stiegen die Nettoeinkommen der Arbeiter und Angestellten um 6,6 %, die Gewinne der Unternehmer aber um 18 %."²⁴⁵⁾

Wenn diese Zahlen auch nur ausschnitthaft die wirkliche ungleiche Einkommensentwicklung widerspiegeln, deuten sie doch die tendenzielle ungleiche Einkommensverteilung an. Werner Hofmann hält allerdings den Vergleich von Löhnen und Gewinnen nicht für zulässig, weil aus den Gewinnen akkumuliert und investiert wird.²⁴⁶⁾ Jedoch soll es auch nicht darum gehen, die Lebenslage von Arbeiterschaft und Unternehmern - rein quantitativ - im Sinne von durchschnittlichen Lebensstandard oder für den Konsum zur Verfügung stehendem Einkommen zu vergleichen.

Da der Einzelne in immer größerem Maße vergesellschaftet wird, d. h. er in zunehmender Weise in seiner persönlichen Entfaltungsmöglichkeit von seiner Umwelt abhängig ist, gewinnt die ungleiche Einkommensverteilung an Gewicht. Eine hohe Beteiligung am Volkseinkommen wäre zugleich eine größere Beteiligung an den wirtschaftlichen Möglichkeiten unserer Gesellschaft.

Die Beteiligung an Einkommen und Vermögen prägt die Lebenssituation des Arbeiters entscheidend, sie bestimmt die Entfaltungsmöglichkeiten in und außerhalb des Betriebes, seine Chancen für Bildung, Gesundheit und Wohnen.

Die Bedeutung der Verelendungstheorie für die heutige Situation des Arbeiters

Zur Untersuchung (Interpretation der Frage 50)

Wissen die Arbeiter von der zunehmenden ungleichen Verteilung des Volkseinkommens? Wie schätzen sie das Verhältnis von Löhnen und Gewinnen ein? Um die Einstellung der Arbeitenden zu diesem Problemkreis zu ermitteln, stellten wir die Frage, ob sich der Abstand zwischen Arbeiterschaft und Unternehmern vergrößert habe, oder ob er gleich geblieben sei. Während alle Arbeiter diese Frage mehr oder weniger ausführlich beantworteten, konnten von den 30 befragten Frauen 9 keine Antwort auf diese Frage geben. Diese recht hohe Zahl läßt sich wohl damit erklären, daß man zur Beantwortung dieser Frage nicht auf den eigenen Erfahrungsbereich zurückgreifen konnte. Das Werk, in dem die Untersuchung durchgeführt wurde, ist eine Aktiengesellschaft. Es existiert kein einzelner Unternehmer, an dessen steigendem Konsum der steigende Gewinn für die Arbeitenden sichtbar werden könnte. Die Beantwortung der Frage erfordert eine gewisse Informiertheit über Profite von Unternehmen. Solche Informationen werden von den Massenmedien nicht gerade auffällig in die Diskussion gebracht, sondern sind allenfalls verschlüsselt im Wirtschaftsteil der Zeitungen oder in Fachzeitschriften zu finden.

24 der befragten 30 Arbeiter und 15 der befragten Arbeiterinnen meinen, daß sich der Abstand zwischen Unternehmern und Arbeitern vergrößert habe. Eine korrekte Begründung im Sinne dieses Statements gab nur einer der Befragten:

"Wenn man sich damit etwas beschäftigt, kommt man dazu, daß wir immer absinken, Verhältnis Löhne/Preise wird dadurch nur verdeckt, daß die Frau mitarbeitet." (11/50)

Eine Reihe von Arbeitern setzt die Löhne in Beziehung zu den Preisen, anhand derer für sie die Gewinnspannen und damit das Verhältnis von Löhnen und Gewinnen noch am ehesten erfahrbare sind.

"Beispiel: die Herde werden teurer als die Löhne steigen. Erschwerniszuschlag zieht man vor jeder Lohnerhöhung ab." (12/50 m)

"Wenn die Kfz-Preise steigen, müßten mehr Löhne gezahlt werden, ist aber nicht so. Wenn ein Opel z. B. 400,-- DM mehr kostet, kriegen wir aber nur 0,50 DM pro Stunde mehr." (15/50 m)

"Unsere Lohnerhöhung kommt auf die Preise drauf und zwar mehr und die Leistung muß gesteigert werden, also hat er (der Unternehmer) seine Unkosten wieder heraus, der Arbeiter ist immer der Dumme." (29/50 m)

Auch die folgende Begründung geht auf den Zusammenhang von Löhnen und Preisen ein. Aber hier wird nicht ausdrücklich ein "Absinken" der Arbeiter konstatiert:

"Lohn gleicht nur den Preisanstieg an. Unternehmer schaffen sich bessere Maschinen an, Rationalisierungen, Gewinnspanne steigt dann." (18/50 m)

Ein Arbeiter zieht zur Begründung nur die sich erhöhenden Gewinnspannen heran:

"Gewinnspanne wird immer höher, z. B.: japanische Taschenlampen wurden einmal für sechs Mark und einmal für zwanzig Mark verkauft." (19/50 m)

Falls die befragten Frauen ihre Antwort begründen, taucht häufig die Formel auf: "Das war so, das wird so bleiben!" Aus dieser Aussage spricht eine stark resignative Haltung gegenüber der Entwicklung des Kräfteverhältnisses. Die Position der beiden Klassen zueinander erscheint als starr und unveränderbar. Symptomatisch für diese Haltung sind folgende Aussagen:

"Ja, sicher wird der Abstand immer größer, und das wird auch immer so bleiben. Der Arbeiter ist ja immer Arbeiter. Dem Unternehmer gehört das alles. Das wird wohl auch immer so bleiben." (19/50 w)

"Der Unternehmer ist immer reicher, das war immer so. Da hat sich nicht viel geändert." (21/50 w)

"Der Arbeiter bleibt immer der kleine Mann, der kann sich mit einem Unternehmer sowieso nie messen." (13/50 w)

An zwei Antworten wird jedoch trotz des resignativen Moments deutlich, daß die Befragten den vorhandenen Zustand als ungerecht empfinden:

"Der Unternehmer ist immer reicher; das dürfte normalerweise nicht sein, aber die Zeiten werden sich nie ändern; das ist doch klar, das wir uns keine Autos leisten können wie die Unternehmer." (17/50 w)

"Die Arbeitnehmer verdienen viel; bei uns gibt es auch Dividenden, aber viel ist das auch nicht; die verdienen sowieso mehr als wir." (4/50 w)

Nur eine Arbeiterin versucht, ihre Antwort mit einem Hinweis auf statistisches Material zu belegen:

"Verfolgen Sie mal die Statistik, es kommen immer mehr Millionäre. Der Arbeitgeber sagt, wir müssen soundsoviel % verdienen, danach müssen die Preise gehen. Allerdings ist auch der Konkurrenzkampf groß." (22/50 w)

Eine Gruppe von Arbeitern begründet ihre Antworten mit der zunehmenden Konzentrationsbewegung in der Wirtschaft:

"Die Konzentration in der Wirtschaft. Den klassischen Unternehmer gibt es gar nicht mehr: Preisabsprachen, Gebietssicherungen." (22/50 m)

"z. B. die Konzentration wirtschaftlicher Macht in wenigen Händen." (24/50 m)

Während diese Gruppe von Arbeitern die wirtschaftliche Konzentration als Vergleichsmaßstab für den steigenden Abstand zwischen Arbeitern und Unternehmern heranzieht, wird von anderen Arbeitern der steigende Konsum als Maßstab herangezogen:

"Früher fuhren die Arbeiter beispielsweise VW, heute Opel, die Unternehmer sind von Opel auf Mercedes für 40 000 DM umgestiegen. Die Existenzgrundlage für Arbeiter benutzt der Unternehmer als Fortbewegungsmittel!" (16/50 m)

"Den Unterschied sieht man doch: Gehälter von 5 000 DM!" (23/50 m)

Es finden sich auch Aussagen, sowohl von Arbeitern als auch von Arbeiterinnen, die die Ungerechtigkeit der relativen Verelendungstendenz mit der empfundenen Ausbeutung begründen:

"Wir arbeiten für den Unternehmer und er zieht den Profit, praktisch wie so'n Dienstmann, wie Bienenkönigin und die Bienen." (10/50 m)

"Ein Unternehmer, bei dem ich früher war, hat vor 20 Jahren mit ein paar Maschinen angefangen, heute ist er Millio-
när - alles mit unserer Arbeit." (17/50 m)

Zwei der befragten Frauen und drei der befragten Männer entschieden sich zwar für das Statement a, daß der Abstand zwischen Unternehmer und Arbeiter sich vergrößere, gaben aber keine nähere Erklärung ab.

Je sechs der befragten Arbeiter und Arbeiterinnen halten den Abstand zwischen Arbeiterschaft und Unternehmern für gleichbleibend. Die Antwort wird in den meisten Fällen mit dem steigenden Verdienst und höherem Lebensstandard begründet:

"Hat sich nichts geändert, im Gegensatz zu früher mehr Maschinen für den Unternehmer, mehr Lohn für uns." (3/50 m)

"Unternehmer werden durch unsere Arbeit reich, müssen aber auch mehr bezahlen für ihre Teile. Abstand bleibt immer gleich. Wir bekommen auch mehr Lohn." (5/50 m)

Auch bei diesen Aussagen spielt der Lohn als Vergleichsmaßstab eine Rolle. Jedoch nimmt man den gestiegenen Lohn als Indikator für die Annahme, daß der Abstand gleich geblieben ist, denn die Befragten waren der Meinung, daß die Lohnerhöhungen gleich oder geringer als die Preiserhöhungen waren.

Nur aus einer Antwort spricht deutlich die Nivellierungsthese:

"Der Arbeiter kann sich heute schon viel leisten. Die werden zwar reicher, aber wir verdienen auch. Die Arbeiter werden dem gleich kommen. Die Reichen können gar nicht mehr unter sich bleiben." (14/50 w)

Ein Arbeiter gibt als Begründung die Besitzsituation an:

"Wenn der Abstand von Jahr zu Jahr größer würde, müßten die Arbeitgeber fast alles besitzen: Häuser, Läden usw." (2/50 m)

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß von den meisten der befragten Arbeiter und Arbeiterinnen der Trend zum wachsenden Abstand zwischen Löhnen und Gewinnen erkannt wird. Als Begründung für die Aussagen werden von einem Teil der Arbeiter die Preissteigerungen der Waren und die mit ihnen verbundenen erhöhten Gewinnspannen genannt. Es werden Beziehungen zwischen Löhnen und Preisen hergestellt, und es wird versucht, auf den eigenen Erfahrungsbereich zurückzugreifen, um den wachsenden Abstand

zwischen Unternehmern und Arbeitern zu erklären. In der Bildungsarbeit muß versucht werden, dieser Gruppe die über den unmittelbaren Erfahrungsbereich hinausgehende Zusammenhänge in der Wirtschaft aufzuzeigen. Ein anderer Teil der Arbeiter greift zur Erklärung seiner Aussage auf eine etwas abstraktere Kategorie, nämlich die zunehmende Konzentrationsbewegung in der Wirtschaft zurück. Diese Arbeiter sind also für Informationen aus dem Wirtschaftsprozess zugänglich. Eine Reihe von Antworten, die von Arbeiterinnen gegeben wurden, zeigen, daß diese Arbeiterinnen ihre Ausbeutungssituation zwar erkannt haben, aber sie fast schicksalhaft resignierend verstehen. Hier muß durch historische Erklärungsversuche die Veränderbarkeit ihrer Lage verdeutlicht werden.

Trotz scheinbarer Angleichung der Lebensstile der Klasse der Lohnabhängigen an die Klasse, die über die Produktionsmittel verfügt, und trotz einer relativen materiellen Verbesserung der Lage der Arbeiter partizipieren sie noch in ungenügendem Maße an den potentiellen Möglichkeiten unserer Gesellschaft. Lohnforderungen können diesen Abstand nur verringern, sie können das Verhältnis zwischen den beiden Klassen aber nicht qualitativ verändern. Darum müssen die Arbeiter erkennen, daß es nicht nur um eine materielle Verbesserung ihrer Situation geht, sondern daß ein Ausbau ihrer Machtpositionen angestrebt werden muß. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, wozu z. B. auch die Einsicht in die Bilanzen eines Unternehmens gehören würde.

Wenn der Trend zu wachsenden Gewinnen der Unternehmen von den Arbeitern erkannt wird, können sie bei ihren Lohnforderungen nicht länger mit dem Hinweis auf die unumgänglichen Investitionsraten und die schlechte Wirtschaftslage beschwichtigt werden. Die Berechtigung ihrer Lohnforderungen kann ihnen anhand der Bilanzen eines Unternehmens einsichtig gemacht werden.

4.6 Die Intensivierung der Arbeit

Oberstes Prinzip der kapitalistischen Wirtschaftsorganisation ist das Prinzip der Gewinnorientierung. Das Interesse des Unternehmers am Arbeiter und seiner Arbeitskraft besteht in der Aneignung eines möglichst hohen Profits. Da Arbeitslöhne und Profite in einem gegensätzlichen Verhältnis zueinander stehen, bieten sich zwei grundlegende Möglichkeiten an, durch Maßnahmen im Produktionsbereich möglichst hohe Profite zu erzielen. Die erste Möglichkeit, die Arbeitslöhne möglichst niedrig zu halten, stößt im Monopolkapitalismus an vielfältige Grenzen wie z. B. die Machtverhältnisse zwischen Arbeiterschaft und Unternehmern. Darauf wird an anderer Stelle noch näher eingegangen.²⁴⁷⁾

Eine andere Möglichkeit besteht darin, das Verhältnis von Preis der Arbeitskraft zum Mehrwert im Sinne des Unternehmers günstiger zu gestalten. Das ist einerseits durch Verlängerung der Arbeitszeit möglich, so daß der Teil des Tages, an dem der Arbeiter Mehrarbeit leistet, sich verlängert. Im 18. und 19. Jahrhundert betrug die normale Arbeitszeit pro Tag noch 13 bis 14 Stunden.²⁴⁸⁾ Wenn auch diese Variante einer Intensivierung der Arbeit trotz der Einführung des 8-Stunden-Tages in Deutschland um 1923 noch nicht ganz verschwunden ist, wie sich besonders in Zeiten der Hochkonjunktur an der Zahl der Überstunden ablesen läßt, so hat sie doch ihre ursprüngliche Bedeutung eingebüßt. Mit fortschreitender technischer Entwicklung der Produktionsmittel bot sich in verstärktem Maße die zweite Möglichkeit an. Die Entwicklung der Produktivkräfte hatte eine Intensivierung der Arbeit zur Folge, d. h. die Produktivkraft der Arbeit wurde so erhöht, daß in einem bestimmten Arbeitszeitraum eine erhöhte Produktion möglich ist. Das geschieht einerseits durch die Verbesserung der Produktionsbedingungen; es werden im Produktionsgang neue Maschinen eingesetzt, das zu verarbeitende Rohmaterial oder Halbfertigprodukt wird in seiner Qualität verbessert. Jedoch reduziert sich

durch den vermehrten Einsatz von Maschinen die Arbeit vielfach auf eine Ergänzungsfunktion der verbliebenen Mechanisierungslücken. Der Arbeiter wird oft zum Anhängsel der Maschine, d. h. die Maschine schreibt dem Arbeiter die Art und das Tempo seiner Arbeit vor; die Arbeit muß in strenger Abhängigkeit vom Takt der Maschine oder des Fließbandes erledigt werden. Durch steigende Mechanisierung der Produktionsanlagen und bessere Ausstattung der Arbeitsplätze ist ein rationeller Einsatz der menschlichen Arbeitskraft möglich.

Dieser zweite Aspekt soll hier näher betrachtet werden, weil er für die heutige Situation des Arbeiters von besonderer Relevanz ist. Im gleichen Zeitraum wird dem Arbeiter eine gesteigerte Arbeitsleistung abverlangt. Diese Intensivierung der Arbeit kann das Ergebnis verschiedener Vorgänge sein: das Arbeitstempo der Maschinen steigert sich mit technischer Entwicklung und zwingt den Arbeiter, seinen Arbeitsrhythmus zu beschleunigen, oder die Anzahl der zu bedienenden Maschinen vermehrt sich etc. Ganz besonders wird auch mit Hilfe einer "wissenschaftlichen Arbeitsorganisation" versucht, die Arbeitsleistung zu steigern. Es werden von der Betriebsleitung verschiedene Lohnanreizsysteme eingeführt, wie die Systeme Taylor und Bedeaux, die Stück- und Leistungsarbeit und die Zeitabnahme. Prämiensysteme, sogenannte "Gewinnbeteiligung" und die verschiedensten Zulagesysteme treiben die Arbeiter zu immer höherer Arbeitsleistung an. Zwar wird die körperlich schwere Arbeit in zunehmendem Maße durch den Einsatz von Maschinen reduziert, aber es werden im Arbeitsprozeß andere Formen der Anstrengung gefordert. Zu nennen sind hier die gesteigerte nervliche Belastung durch das intensive Arbeitstempo, durch Lärmbelästigung und die geforderte Aufmerksamkeit zur Verhütung von Unfällen. Die besonders bei repetitiven Teilarbeiten zu findende starke räumliche Fixierung an den Arbeitsplatz führt zur einseitigen Belastung einzelner Körperorgane, wie der Belastung der Beine durch langes Stehen. Wie psychologische Untersuchungen gezeigt haben,

liegt die Aufmerksamkeitsbeanspruchung bei repetitiven Teilarbeiten bei nahezu 100 %.²⁴⁹⁾ Zwar gilt die Feststellung der gesteigerten nervlichen und einseitigen körperlichen Belastung nicht undifferenziert für die gesamte Industriearbeit, aber für den Bereich der repetitiven Teilarbeit, der für unsere Untersuchung relevant ist, trifft sie zu.

Die Intensivierung der Arbeit

Zur Situation im untersuchten Betrieb

In dem von uns untersuchten Betrieb wurde im Verlauf der letzten zwanzig Jahre die Produktion in einzelnen Abteilungen von Einzelfertigung auf Fließbandarbeit umgestellt. Einzelne Arbeiter, die seit dieser Zeit im Betrieb beschäftigt sind, beschrieben diesen Umstellungsprozeß und seine Zwischenstufen:

Während früher der einzelne Arbeiter ein ganzes Teil fertigte und dazu die verschiedensten Kenntnisse benötigte, ging man besonders im Bereich der Herdproduktion bald dazu über, den Produktionsprozeß in einzelne Arbeitsgänge zu zerlegen. Die Herdteile wurden nicht mehr von einem einzigen Arbeiter zusammenmontiert, sondern jeder Arbeiter hatte nur noch eine bestimmte Montagearbeit zu verrichten. Die Arbeitsvollzüge waren aber noch relativ lang. Die Herde wurden, wenn ein Arbeiter seinen Arbeitsgang beendet hatte, auf Metallschiebebändern zum nächsten geschoben. Durch diese Zerlegung der Montagearbeit brauchte der einzelne Arbeiter nur noch wenige Handgriffe zu beherrschen, aber die Anforderungen an seine Fingerfertigkeit nahm zu. Ein Arbeiter, der seit 22 Jahren im Betrieb in der gleichen Abteilung beschäftigt ist, beschreibt diesen Entwicklungsprozeß so:

"Früher vor der Bandmontage wurde einzeln gefertigt, z. B. 6 Geräte in zwei Tagen, dann kamen 1954 die Metallschiebebänder. Ab 1965 dann automatische Bänder bei der Übernahme in die neue Halle." (24/3 m)

Im weiteren Intensivierungsverlauf der Arbeit wurden die Arbeitsgänge weiter gekürzt und ein laufendes Förderband eingeführt, das die Herde automatisch an die Arbeitsplätze transportiert. Die körperliche Anstrengung hat sich dadurch stark verringert, denn die Arbeiter müssen die schweren Herde nicht mehr selbst schieben. Auch das zu montierende Arbeitsmaterial wird an ihren Arbeitsplätzen bereitgestellt. Ihre Arbeit am Fließband besteht im Zusammensetzen der bereitgestellten Herdteile, dem Montieren von Kabeln, Kontakten und Schaltern. Jeder Arbeiter hat die auf seinem Arbeitsblatt vorgeschriebenen Arbeitstakte zu leisten. Die Zeiten für jede kleinste Arbeitseinheit sind präzise vorgegeben. Durch die verlangte Schnelligkeit und die Fingerfertigkeit ist insbesondere die nervliche Belastung bei dieser Arbeit so groß, daß sie nur noch von jüngeren, nervlich stark belastbaren Arbeitern und Arbeiterinnen geleistet werden kann.

Von den befragten Arbeitern arbeiten 11 als Bandarbeiter im Gruppenakkord, von den Arbeiterinnen arbeiten 10 am Band, außerdem verrichten 8 Arbeiterinnen Montagearbeiten im Einzelakkord. Diese Gruppe gehört zu den repetitiven Teilarbeitern.

Um die von den Arbeitenden empfundene Arbeitsbelastung zu erfahren, stellten wir die Frage:

"Wie sind die Arbeitsbedingungen?"

- a) an ihrem Arbeitsplatz
- b) im Betrieb allgemein

Da fast alle Arbeitenden ihre Antwort auf ihre persönliche Arbeitssituation bezogen, soll auch nur darauf eingegangen werden. Besonders die Gruppe der repetitiven Teilarbeiter empfindet die nervliche Anstrengung und das schnelle Arbeitstempo als besonders belastend. Von den 11 Bandarbeitern klagen 9 darüber:

"Während der Arbeit kann man nicht aufs Klo gehen. Streß!" (1/4 m)

"Nervliche Belastung, immer jagen!" (28/4 m)

Aus der Gruppe der Bandarbeiterinnen erwähnen 6 die starke nervliche Belastung und von den Montagearbeiterinnen 4.

"Körperlich und nervlich anstrengend, es könnte mal 'ne kleine Pause geben." (12/4 w)

"Die nervliche Belastung, das schnelle Arbeitstempo!" (20/4 w)

Im Zusammenhang mit dieser Streßsituation, der besonders die Akkordarbeiter ausgesetzt sind, steht auch das Gefühl des dauernden "Kontrolliertseins", das von den männlichen Arbeitern stärker empfunden wird. Ein Hilfsarbeiter im Einzelakkord äußert sich:

"Einzigster Mangel: man fühlt sich dauernd kontrolliert." (8/4 m)
oder ein Facharbeiter:

"Die nervliche Belastung, der Zeitdruck, die 'theoretischen' Anweisungen von oben, ich würde gern freier arbeiten." (13/4 m)

Während von den insgesamt 30 befragten männlichen Arbeitern 26 über die nervliche Anspannung klagten, wurde nur von 8 Arbeitern die körperliche Anstrengung erwähnt. Von den 30 befragten Arbeiterinnen waren es 15, die über die nervliche Anstrengung klagten, 12 erwähnten die körperliche Belastung während der Arbeit. Wenn die Frauen über körperliche Anstrengung klagen, so sind es vor allem die Packerinnen, die große Metallteile heben müssen. Ansonsten klagen die Arbeiterinnen über die einseitige Körperbeanspruchung wie langes Stehen am Arbeitsplatz oder bei Montagearbeiten die einseitige Beanspruchung der Finger. Ein Arbeiter, der am Band steht, klagt:

"Ich muß mich zu tief bücken." (7/4 m)

Die Frauen in der galvanischen Abteilung leiden unter den giftigen Dämpfen und Gasen, denen sie ausgesetzt sind. Zum Schutz gegen diese Dämpfe sind Schutzbrillen und zum Schutz gegen Säureschäden Handschuhe vorgeschrieben. Aber diese vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen werden oft vernachlässigt, weil sie die Handfertigkeit und Zügigkeit beim Arbeiten behindern. Die zugunsten des Arbeitstempos nicht beachteten Schutzbestimmungen ziehen eine gesteigerte Unfallgefahr nach sich. Eine Arbeiterin in der galvanischen Abteilung beschreibt ihre Arbeitsbedingungen mit folgenden Worten:

"Alles im Stehen und Laufen, die giftigen Dämpfe, manchmal ist es körperlich anstrengend, zeitweise ist es eilig, im Sommer ist es heiß, die Luft ist schlecht. Unfallgefahr, wenn man nicht aufpaßt. Man soll Schutzbrillen tragen, tut man nicht." (22/4 w)

Außer den Anstrengungen, die durch den Arbeitsvollzug selbst gefördert werden, sind die mehr äußerlichen Einflüsse am Arbeitsplatz für die Arbeitende eine Belastung. So wurde die Hitze an den Arbeitsplätzen bemängelt, denn die vorhandene Klimaanlage setzt häufig aus. Die älteren Arbeiter klagten über Zugluft. Genannt wurden auch die Lärmbelästigung und der Schmutz und Staub in der Fabrikhalle, der den Arbeitenden zu schaffen macht.

Durch die Intensivierung der Arbeit wird dem Arbeiter eine erhöhte Arbeitsleistung abgefordert. Mit erhöhter Produktivkraft, durch die technologische Entwicklung bedingt, sinkt zwar der Wert des einzelnen Produkts, weil die durchschnittlich gesellschaftlich benötigte Arbeitszeit zur Herstellung des Produkts sinkt. Aber mit steigender Arbeitsintensität erhöht sich der Wert des Arbeitsproduktes. Diese Steigerung des Wertprodukts kann sich sowohl auf den Preis der Arbeitskraft als auch auf die Erhöhung des Mehrwertes auswirken. Marx schreibt zum Problem der wachsenden Produktivität:

"Wachsende Intensität der Arbeit unterstellt vermehrte Ausgabe von Arbeit in demselben Zeitraum. Der intensivere Arbeitstag verkörpert sich daher in mehr Produkten als der minder intensive von gleicher Stundenzahl. Mit erhöhter Produktivkraft liefert zwar auch derselbe Arbeitstag mehr Produkte. Aber in letztern Fall sinkt der Wert des einzelnen Produkts, weil es weniger Arbeit als vorher kostet, im ersten Fall bleibt er unverändert, weil das Produkt nach wie vor gleich viel Arbeit kostet." ²⁵⁰⁾

Mit einer erhöhten Arbeitsleistung des Arbeiters ist in vielen Fällen ein verstärkter Verschleiß der Arbeitskraft verbunden. Durch eine Preiserhöhung für die Ware Arbeitskraft, eine Lohnerhöhung kann dieser verstärkte Verschleiß zumindest materiell kompensiert werden. Dann

kann der Geldpreis der Arbeit, nämlich der Nominallohn steigen, ohne daß sich das Verhältnis der Löhne zu den Profiten ändert. Der Nominallohn muß aber im Verhältnis zu den für diesen Lohn eintauschbaren Waren betrachtet werden, d. h. zu der Summe der Waren, die der Arbeiter für diesen Lohn bekommen kann. Durch verbesserte Produktionsbedingungen hat sich der Wert der Waren verringert, was sich teilweise auch in einer Preissenkung niedergeschlagen hat. Auch dieses Moment muß mitgesehen werden, wenn allenthalben von einer Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiter gesprochen wird. Diese materielle Lage hat sich absolut gesehen bestimmt verbessert, nur setzt man den Lohn des Arbeiters in Beziehung zu seiner erhöhten Arbeitsleistung trotz Arbeitszeitverkürzung, zu den verbilligten Herstellungskosten seiner Reproduktionsmittel und zu den Profiten der Unternehmer, so relativiert sich diese absolute Verbesserung seiner Lage.

Die erhöhte Arbeitsintensität und die damit verbundene Steigerung der Produktion wird von verschiedenen Arbeitern beobachtet. So äußert eine Arbeiterin:

"Die verlangen von uns immer mehr." (13 / 50 w)

Einerseits wird die erhöhte Arbeitsintensität von den Arbeitenden an den erhöhten Produktionszahlen beobachtet. Zwei Arbeiter beschreiben diese Entwicklung mit folgenden Worten:

"Früher hat ein Schlosser vier Wochen für einen Herd gebraucht, heute machen 25 Mann 250 Herde am Tag." (28/50 m)

"Gewinn haben die bestimmt. Da ist unser Lohn ungerecht. Was hauen die pro Tag an Herden raus. Bei uns gehen pro Tag manchmal 250 - 300 Herde raus. Wo ich angefangen hab, waren es 180, und zahlen tun sie auch nicht mehr. Bis sie das Geld kriegen ..." (2/37 w)

So eine direkte Beobachtung der gesteigerten Produktivität ist für die Arbeitenden aber nur an wenigen Arbeitsplätzen möglich, da durch den Einsatz von moderneren Maschinen und verbesserten Produktionsmethoden die Leistungssteigerung des Arbeitenden nicht in dem Maße sichtbar wird. Am ehesten ist den Bandarbeitern eine solche

Erfahrung möglich, weil hier weitgehend ohne maschinelle Hilfe von einer Gruppe von Arbeitenden Handarbeit geleistet wird.

Andrerseits wird die erhöhte Arbeitsintensität an der geforderten Leistungssteigerung und der außerordentlich hohen Belastung der Arbeitenden beobachtet. Ein Arbeiter beschreibt diese Leistungssteigerung:

"Im Vergleich zu früher zwar mehr, aber die Leistungssteigerung ist im Vergleich zu früher enorm. Es gibt viele Arbeiten, in denen nicht mehr als 1 % Leistungssteigerung drin ist; es gibt heute vielmehr Frührentner als früher." (13/25 m)

Ein anderer Arbeiter mißt die gesteigerte Arbeitsintensität an den gekürzten Vorgabezeiten:

"Die Vorgabezeiten waren bei nichtautomatischem Band besser." (24/4 m)

4.7 Mehrwertproduktion als spezifische Form der Ausbeutung im Kapitalismus

Obwohl, wie gezeigt wurde, sich die Höhe des Lohnes im Monopolkapitalismus nicht mehr in einem quantitativen Zusammenhang zum Wert der Ware Arbeitskraft darstellen läßt, hat die Marxsche Wertlehre in ihren entscheidenden Intentionen wenig von ihrer Gültigkeit eingebüßt. Sie vermag die spezifische Form der Ausbeutung im Kapitalismus als die private Aneignung des von den Arbeitern gesellschaftlichen Mehrwertes durch die Kapitalisten zu analysieren. Und darum kann die Werttheorie auch heute noch die entscheidenden Strukturen im Verhältnis zwischen Arbeitern und Kapitalisten als unvereinbaren Klasseengegensatz klären.

Das Phänomen der Ausbeutung läßt sich nicht erst im Kapitalismus konstatieren. Auch z. B. die Leibeigenschaft im Mittelalter war eine Form der Ausbeutung. Der Kapitalismus unterscheidet sich jedoch von allen anderen Epochen durch die Form der Ausbeutung, nämlich durch Mehrwertproduktion.²⁵¹⁾ Indem Marx die Arbeitskraft als

Ware betrachtet und ihre Funktion für den Kapitalisten als Gebrauchswert, für den Arbeiter dagegen als seinen einzig ihm verfügbaren Tauschwert beschreibt, analysiert er den Doppelcharakter der Arbeit im Kapitalismus. Diese Unterscheidung zwischen Tauschwert und Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft ermöglicht es, den Ursprung des Mehrwertes zu bestimmen. Mehrwert resultiert nach Marx aus der Differenz zwischen Gebrauchs- und Tauschwert der Ware Arbeitskraft. Der Arbeiter erhält für seine Arbeit den Lohn, der den Reproduktionskosten der Arbeitskraft entspricht, der aber geringer ist als der Wert, den der Arbeiter produziert. Der Differenzbetrag zwischen dem Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft und den Reproduktionskosten ist der Mehrwert. Der Mehrwert bildet sich also in der Produktion und nicht beim Verkauf oder am Arbeitsmarkt, er ist auch nicht vorenthaltener Lohn oder ein 'unredlicher' Aufschlag.

Der Arbeiter setzt dem Produkt durch seine Arbeit an Wert zu. Diese Wertübertragung geschieht im Arbeitsprozeß, sie ist vermittelt durch die Arbeit. Der Arbeiter aber geht aus diesem Produktionsprozeß ärmer hervor, als er in ihn eintrat, denn er hat einen Teil seiner Arbeitskraft auf das Produkt übertragen. Als Entschädigung erhält er den Lohn.

Der kapitalistische Produktionsprozeß hat sowohl für den Arbeiter als auch für den Kapitalisten stark verschleiernde Elemente. Obwohl nur der variable Teil des Kapitals Mehrwert schafft, fallen in der Vorstellung für den Kapitalisten konstantes und variables Kapital gleichmäßig zusammen. Denn der Kapitalist kann die Arbeit nur exploitiert durch Vorschuß des konstanten Kapitals und andererseits kann er das konstante Kapital nur durch Vorschuß des variablen verwerten.²⁵²⁾ Hinzu kommt, daß der Selbstkostenpreis der Ware der Preis ist, den der Kapitalist selbst zu ihrer Produktion aufwenden mußte. Der beim Verkauf der Ware realisierte Wertüberschuß oder Mehrwert erscheint dem Kapitalisten daher als Überschuß ihres Ver-

kaufspreises über ihren Wert, statt als Überschuß ihres Wertes über ihren Selbstkostenpreis, so daß in den Augen der Beteiligten sich nicht der in der Ware steckende Mehrwert durch ihren Verkauf realisiert, sondern aus dem Verkauf selbst entspringt.²⁵³⁾

Daß die Arbeitskraft zur Ware wurde, hatte zur Voraussetzung, daß der Arbeiter auf Grund des Standes der Produktivkräfte in der Lage ist, mehr an Wert zu produzieren, als er zu seiner eigenen Reproduktion braucht. Der Gesamtarbeitstag des Arbeiters läßt sich als zweigeteilter begreifen. Im ersten Teil des Tages leistet der Arbeiter "notwendige Arbeit". Diese notwendige Arbeit ist die zu seiner Reproduktion notwendige Arbeit. Sie dient dazu, die Arbeitskraft des Arbeiters zu erhalten. Der Wert der Arbeitskraft wird durch einen gleich großen neuen Wert ersetzt. Im weiteren Verlauf des Tages dagegen leistet der Arbeiter Mehrarbeit, er produziert Mehrwert. Und wegen dieser Eigenschaft der Arbeitskraft, mehr Wert zu produzieren als für die eigene Reproduktion benötigt wird, stellt der Unternehmer die Arbeitskraft in seinen Dienst. Der Lohn, der dem Arbeiter für seine Arbeit gezahlt wird, ist der Lohn für die gesamte Arbeitszeit. Die Form des Lohnes hebt die Trennung in notwendige und Mehrarbeit auf, da der Lohn gleichmäßig pro Stunde oder pro Produkteinheit gezahlt wird. Die eigentliche Struktur des Lohnarbeitsverhältnisses, nämlich ein Verhältnis zu sein, in dem das Mehrprodukt zwar vom Arbeiter produziert, aber vom Unternehmer angeeignet wird, bleibt durch die Lohnform verschleiert.

Die Erkenntnis, daß im Produktionsprozeß die eigentliche Quelle des Mehrwerts liegt, obwohl sich der Mehrwert erst im Zirkulationsprozeß realisiert, ist eines der wichtigsten Elemente der Marxschen Gesellschaftsanalyse. Indem der Arbeiter über die zu seiner eigenen Reproduktion notwendige Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit leistet, produziert er Mehrwert, der vom Unternehmer angeeignet wird. Diese Mehrarbeit wird vom Arbeiter Tag für Tag geleistet. Zwar läßt die Lohnform eine Differenzierung in notwendige Arbeit und Mehrarbeit nicht mehr zu, auch läßt sich dieses

Verhältnis bei genauerer Analyse quantitativ nicht exakt bestimmen. Trotzdem bleibt zu fragen, ob bei Arbeitern ein Bewußtsein davon besteht, daß sie Mehrwert produzieren. Angelika Balabanoff schreibt dazu: "Gewiß, wissen sie es, diese Einsicht drängt sich ihnen förmlich auf, wenn sie ihre Löhne mit dem Ertrage, dem ihre Arbeit dem Kapitalisten abwirft, vergleichen". ²⁵⁴⁾

4.8 Das Verhältnis von Profit und Lohn

Wird die Höhe des Mehrwertes in Bezug gesetzt zum Gesamtkapital, das der Unternehmer eingesetzt hat, um in Produktionsprozeß durch das Zusammenwirken von Kapital und Arbeit diesen Mehrwert erarbeiten zu lassen, so spricht Marx von einer bestimmten Profitrate ²⁵⁵⁾. Diese Mehrwertrate wird auf dem Markt vom Kapitalisten durch den Verkauf der produzierten Waren realisiert. Der Kapitalist erzielt in diesem Prozeß die Beziehungsgröße zwischen dem Wert des Einsatzkapitals und dem Mehrwert, den Profit.

Wird der Mehrwert nicht zum gesamten Kapital in Beziehung gesetzt, sondern nur zu seinem variablen Teil, den Löhnen, so läßt sich nach Markovic an dieser Beziehungsgröße die Schärfe des Ausbeutungsverhältnisses bestimmen. Er schreibt dazu: "Die Stufe des Mehrwertes ist der exakte Ausdruck für die Stufe der Exploitation der Arbeitskraft durch das Kapital, sagt Marx. Indes, die Stufe des Mehrwertes ist das Verhältnis von Mehrwert zu variablem Kapital." ²⁵⁶⁾

Als exakte Meßgröße für den Grad der Ausbeutung sind die Löhne und Profite zwar nicht anzusehen, jedoch läßt sich mit ihrer Hilfe eine qualitative Aussage über das Ausbeutungsverhältnis machen.

Das Interesse des Kapitalisten an der Produktion und damit auch am Kauf der Ware Arbeitskraft ist durch die Erwartung des Profits bestimmt, den er durch den Verkauf der von den Arbeitern produzierten Waren zu realisieren hofft. Die den Arbeitern zu zahlenden Löhne bedeuten eine

Steigerung des Selbstkostenpreises der Waren und damit eine Schmälerung des zu erwartenden Profits. Profite und Löhne stehen darum in einem gegensätzlichen Verhältnis.

Da nur im Produktionsprozeß und eben nicht im Zirkulationsprozeß Werte geschaffen werden, können auch nur diese durch den Arbeiter im Produkt vergegenständlichten Werte zwischen Arbeitern und Kapitalisten aufgeteilt werden. In welcher Weise die Verteilung dieser Werte in Form von Löhnen und Profiten stattfindet, und wie die Profite zwischen den einzelnen Profiten verteilt sind, hängt einerseits von den Marktverhältnissen, aber auch von den Machtverhältnissen zwischen Arbeitern und Unternehmern ab.

Arbeiter und Unternehmer haben beide ein Interesse an einem größtmöglichen Anteil an dem erarbeiteten Wert. Der Lohn als Wertanteil an den hergestellten Produkten hat für Arbeiter und Unternehmer eine gegensätzliche Bedeutung und Funktion. Für den Unternehmer ist der Lohn, den er dem Arbeiter zahlen muß, ein Kostenfaktor, den er in seiner Profitrechnung mitkalkulieren muß. Er hat ein Interesse daran, diesen Kostenfaktor möglichst niedrig zu halten, denn je weniger Lohn er zahlt, umso höher sind seine Profite. Auch um seine Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Unternehmen, soweit sie im Monopolkapitalismus noch relevant sind, zu erhalten, ist er gezwungen, mit möglichst niedrigen Löhnen zu kalkulieren.

Für den Arbeiter dagegen ist der Lohn die einzige Grundlage seiner Existenz. Sie ist für ihn ein Mittel, um seine Lebenshaltungskosten zu bestreiten. Er sieht den Lohn darum nicht von der Kostenseite, sondern von der Seite der Bedarfsdeckung. Für ihn zählt nur die Kaufkraft des Lohnes.

Der Grundwiderspruch im Kapitalismus ist der Gegensatz von Kapital und Arbeit, der im Konflikt um den Lohn seinen Ausdruck findet. Diesen unaufhebbaren Klassengegensatz zwischen Unternehmern und Arbeitern zu erkennen,

ist ein wichtiges Ziel im politischen Bildungsprozeß. Durch die Erscheinungsform des Lohnes und durch "Partnerschaftsideologien" wird dieser Grundwiderspruch im Bewußtsein der Arbeiter verschleiert. Zu fragen bleibt, wie dieses Grundverhältnis zwischen Arbeiter und Unternehmer von den Arbeitern selbst gesehen wird.

Das Verhältnis von Löhnen und Gewinnen

Zur Befragung (Interpretation der Frage 37)

Im gegensätzlichen Verhältnis von Löhnen und Gewinnen erhält der Interessengegensatz zwischen Unternehmern und Arbeitern seinen sichtbarsten Ausdruck. Um zu erfahren, in welchem Maße die Arbeitenden ihre Löhne zu den Gewinnen des Unternehmens in Beziehung setzen und wie sie dieses Verhältnis beurteilen, stellten wir die Frage:

"Würden Sie sagen, daß in ihrem Betrieb die Löhne im Verhältnis zu den Gewinnen der Unternehmer gerecht sind?"

Von den 30 befragten Arbeitern sind 26 der Meinung, daß die Löhne im Betrieb im Verhältnis zu den Gewinnen nicht gerecht sind. Von den 30 befragten Arbeiterinnen sind nur 14 dieser Meinung. Eine konsequente Antwort im Sinne unserer theoretischen Erörterungen gab nur einer der Arbeiter:

"Solange die Gewinne nicht an alle am Produktionsprozeß Beteiligten anteilmäßig verteilt werden, nein." (11/37 m)

Alle anderen Antworten bzw. Begründungen stellen das privatkapitalistische Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht in Frage. Jedoch wird das Verhältnis Löhne/Gewinne unter verschiedenen Aspekten als nicht 'gerecht' bezeichnet.

Eine Gruppe von Arbeitern weist auf die Verdienstspanne zwischen Herstellungskosten und Verkaufspreis der Produkte hin:

"Nein, wenn man jetzt überlegt, wenn man am Tag 250 Herde zusammenzimmert, was das für ein Geld einbringt; wenn man die Arbeitsgänge vorher abzieht, haben die einen ganz großen Gewinn dabei." (4/37 m)

"Der billigste Herd kostet im Werk in der Herstellung 18,-- DM, im Verkauf 219,-- DM. Man müßte das ein bisschen ausgleichen." (10/37 m)

"Ein Produkt, welches in der Produktion 1,-- DM kostet und zu 4,-- DM verkauft wird. Die Spanne ist zu groß." (14/37 m)

Während die beiden ersten Arbeiter von ihren Erfahrungen aus dem Betrieb, in dem sie arbeiten, ausgehen, nennt der dritte Arbeiter ein konstruiertes Beispiel. Eine Arbeiterin begründet ihre Antwort mit der erhöhten Produktionszahl:

"Gewinne haben die bestimmt. Da ist unser Lohn ungerecht. Was hauen die pro Tag an Herden da raus. Bei uns gehen pro Tag manchmal 250 - 300 Herde raus. Wo ich angefangen hab, waren es 180, und zahlen tun sie auch nicht mehr. Bis sie das Geld kriegen." (2/37 w)

Eine andere Gruppe, nämlich 2 Arbeiterinnen und 1 Arbeiter, nennen zur Begründung die am Gewinn gemessene geringe Leistung der Unternehmer:

"Ungerecht! Die Dummen sind wir ja nur. Sie verkaufen so und soviel und verdienen mehr. Wir müssen nur mehr leisten." (23/37 w)

"Nein, die Herren haben das Geld geerbt, liegen auf der faulen Haut, wir müssen für die malochen. Wir 1000 DM, die 10 000 DM." (12/37 m)

Da die Gewinne von den Arbeitern erarbeitet wurden, ist die gegenwärtige Verteilung als ungerecht anzusehen:

"Nein, die Arbeiter haben noch keinen genauen Einblick, Investitionen sind jedoch auch Gewinne, sind auch von den Arbeitern erarbeitet worden." (25/37 m)

Da die Gewinne eine solche immense Höhe erreichen, können die Gewinne gar nicht gerecht sein, meint eine andere Gruppe:

"Ungerecht, könnten uns ruhig mehr Lohn geben, weil die dollen Reibach machen. Schlagen die Lohnerhöhung noch höher auf die Preise drauf, ist praktisch dasselbe wie vorher." (3/37 m)

"Auf keinen Fall, die nehmen ja Millionen ein, wir kriegen einige Prozente davon." (7/37 m)

"14 % sind an Aktionäre ausgeschüttet worden. Könnten uns mehr geben, wie z. B. 13. Monatsgehalt." (29/37 m)

"Vergleiche die Jahresberichte: 1,5 Millionen für Aktionäre ist zuviel." (18/37 m)

Eine Arbeiterin antwortet polemisch:

"Gerecht? Sicher, wie die uns immer erzählen. Die können auch mal ihre Grenze ziehen, ihre Bilanz." (25/37)

Zwei Arbeiter stellen die Löhne der Arbeiter in den Vergleich zum Einkommen von Managern bzw. zu Angestellten:

"Nein, als Beispiel: Manager verdienen 20 000 DM. Gerechter aufteilen!" (15/37)

"Bei uns sind die Gewinnspannen nicht so hoch wie in der Kfz-Industrie, trotzdem sind die Löhne niedrig. Kostensenkungen werden immer über die Arbeiter versucht, nie über Angestellte. Angestellter ist genauso abhängig. Bildet sich aber was ein." (30/37 m)

Für zwei Arbeiterinnen ergibt sich die Ungerechtigkeit zwangsläufig aus der sozialen Position, die die Arbeiter innehaben, nämlich am unteren Ende der sozialen Stufenleiter zu stehen:

"Nein, weil der größte Satz immer nach oben geht. Der Kleine wird immer wenig kriegen. Prozentual sind wir immer im Rückstand." (18/37 w)

"Wir sind ja immer Arbeiter, die Unternehmer, wissen Sie, da sind wir machtlos. Wir haben einen Arbeitsvertrag, danach sind wir einverstanden."

Ein Arbeiter begründet seinen erhöhten Lohnanspruch mit seiner Arbeitsleistung:

"Nein, den ganzen Tag wird man im Akkord beansprucht, man kriegt aber nur den Stundenlohn, obwohl man 8 - 9 DM verdienen müßte nach Miete und Lebensstandard." (20/37 m)

Ein Arbeiter und zwei Arbeiterinnen meinen, obwohl sie ihre Uninformiertheit betonen, die Löhne seien nicht gerecht:

"Die Löhne sind nicht gerecht, aber wir haben noch keine Mitbestimmung, können nicht reingucken, was die verdienen." (27/37 w)

"Ein Urteil kann ich mir nicht erlauben, aber die Löhne sind nicht gerecht." (26/37 w)

Drei Arbeiterinnen halten das Verhältnis zwar nicht für gerecht, aber sie sehen das Verhältnis im partnerschaftlichen Sinne: der Unternehmer kommt nicht ohne den Arbeiter aus und umgekehrt. Der Interessengegensatz zwischen ihnen bleibt unerkannt.

"Nein, gerecht ist das nicht! Der Unternehmer trägt das Risiko, aber er könnte von den Gewinnen abgeben. Einer kommt ohne den anderen nicht aus." (11/37 w)

"Nein, aber geht es dem Arbeitgeber nicht gut, kann es dem Arbeitnehmer nicht gut gehen. Da kann sich ein kleiner Mann nicht zu äußern." (15/37 w)

Eine Arbeiterin betont sogar ausdrücklich die Notwendigkeit der Existenz von Unternehmern:

"Nein, der Unternehmer verdient immer durch den Arbeiter. Zu hoher Gewinn ist ungerecht. Es ist klar, daß es immer Unternehmer geben muß." (6/37 w)

Die Gruppe der Arbeiterinnen, die sich nicht für kompetent hält, auf die Frage zu antworten bzw. nur ungenau antwortet, ist ziemlich groß, nämlich 8 Arbeiterinnen, dazu ein Arbeiter. Die Gründe dürften ähnliche sein wie die, aus denen heraus so wenige Arbeiterinnen auf die Frage, ob sich der Abstand zwischen Unternehmern und Arbeitern vergrößert habe, antworten.

Es besteht keine Vorstellung über die Höhe des Gewinns, weil er durch die Unternehmensform der Aktiengesellschaft nicht mehr unmittelbar sichtbar wird.

"Man kennt Gewinn nicht, zu großer Betrieb." (5/37 m)

"Ich weiß nicht, was die Firma für einen Gewinn hat, ich war noch nie auf einer Versammlung." (12/37 w)

"Weiß ich nicht. Daß für die Unternehmer mehr abfällt, ist ja wohl klarer Fall." (14/37 w)

"Ja, ich nehme es an, woher sollen wir wissen, was die an Gewinn haben?" (5/37 w)

"Man kann sich nicht vorstellen, was da rein kommt. Ich werde gut bezahlt, ich bin zufrieden." (7/37 w)

Ähnlich wie die beiden letzten Arbeiterinnen, zeigt auch die folgende Antwort eher Zustimmung, aber betont ihre Urteilsunfähigkeit. Sie vertraut auf die Kontrolle durch die Gewerkschaft:

"Muß doch wohl so sein, sonst hätten sich die Gewerkschaften doch gewehrt. Wir kleinen Leute können da doch nicht urteilen." (21/37 m)

Zwei Arbeiter und eine Arbeiterin halten das Verhältnis von Löhnen und Gewinnen ausdrücklich für gerecht. Ein

Arbeiter gibt eine Begründung, in der er sich für stärkere Investitionsanreize einsetzt:

"Es geht mir gut, d. h. ich komme aus. Es soll nichts daran geändert werden. Arbeitgeber sollen mehr dafür kriegen, denn dann gäbe es keinen Anreiz, ein Geschäft aufzumachen. Es gibt keinen Grund, sich über die heutigen Löhne zu beschweren." (2/37)

Von den meisten Befragten wird das Verhältnis zwischen Löhnen und Gehältern zwar als ungerecht empfunden, aber der grundlegende Interessengegensatz bleibt unerkannt.

Eine Anzahl von Arbeitenden kritisiert die immense Höhe der Gewinne. Als Maß zur Beurteilung der Gewinnhöhen dienen einerseits die Ausschüttungen an die Aktionäre und andererseits die Gewinnspanne zwischen Herstellungspreis und Verkaufspreis der Ware, in diesem Falle der produzierten Herde. Da der Informationsstand über die tatsächlichen Gewinnhöhen gering ist, wird oft auf konstruierte Beispiele zurückgegriffen. Hier könnten gezielte Informationspraktiken helfen, die Urteilsfähigkeit der Arbeitenden über die tatsächlichen Unternehmergewinne zu erhöhen.

Die verbreitete Unkenntnis über die Gewinnhöhen könnten einen Anlaß bedeuten, die Notwendigkeit der Einsicht in die Bilanzen eines Unternehmens aufzuzeigen. Wenn die Gewinnhöhen eines Unternehmens den Arbeitenden bekannt sind, können Lohnforderungen nicht einfach mit dem Hinweis auf eine ungünstige Wirtschaftslage abgewiesen werden.

Eine andere Gruppe von Befragten bezieht in seine Überlegungen in erster Linie den Leistungsaspekt ein. Die Höhe der Gewinne wird an der geringen Leistung der Unternehmer gemessen bzw. die eigene Lohnhöhe wird an der zu erbringenden Arbeitsleistung gemessen. Das Leistungsbewußtsein und der hieraus resultierende Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung sollte in der Bildungsarbeit gestärkt werden, jedoch nicht in Form eines individuellen Leistungsdenkens, sondern in Form eines kollektiven Leistungsgedankens. Indem die Abhängigkeit der Einzelleistung von der Arbeits-

leistung anderer betont wird, sollte ein kollektives Leistungsbewußtsein als Anspruchshaltung über die reine Gewinnbeteiligung hinaus im Sinne einer wirklichen Mitbestimmung auf dem Wege zur Selbstbestimmung der Arbeitenden verstärkt werden.

In einer Reihe von Aussagen findet sich ein dichotomisches Denken. Die Arbeiter stehen am Ende der sozialen Stufenleiter und sind von daher zwangsläufig benachteiligt. In dieser Haltung wird eine bestimmte Ambivalenz deutlich: einerseits sehen die Befragten sich als grundsätzlich Benachteiligte innerhalb unserer Gesellschaft. Aber diese Erkenntnis zieht keine Anspruchshaltung nach sich, sondern führt zu einer resignativen Haltung. Die Bildungsarbeit hätte hier die Aufgabe, die grundsätzliche Ungerechtigkeit der sozialen Stellung der Arbeiterschaft zu betonen, aber gleichzeitig auch konkrete Möglichkeiten der Veränderung aufzuzeigen, um die Resignation zu bekämpfen.

Konkrete Modelle einer Beteiligung der Arbeitenden am betrieblichen Entscheidungsprozeß sollten in der Bildungsarbeit diskutiert werden.

Eine weitere Gruppe der Befragten hat die Vorstellung eines partnerschaftlichen Verhältnisses von Arbeiterschaft und Unternehmern und hält darum die bestehende Verteilung von Gewinnen und Löhnen für gerecht. Hier müßte das grundlegend gegensätzliche Verhältnis von Löhnen und Gewinnen aufgezeigt werden, um die partnerschaftlichen Vorstellungen zu zerstören.

4.9 Der "gerechte Lohn"

Der Mehrwert bildet sich in der Produktionssphäre, und nicht beim Verkauf der Waren oder am Arbeitsmarkt. Er wird vom Unternehmer unter den Bedingungen des Äquivalententausches angeeignet, die Gesetze des Warentausches werden dabei in keiner Weise verletzt.²⁵⁷⁾ Somit ist Werner Hofmann zuzustimmen, wenn er sagt, daß unter den

Bedingungen des Äquivalententausches weder den Käufern noch den Verkäufern der Ware Arbeitskraft Unrecht geschieht.²⁵⁸⁾ Der Mehrwert und also auch der Unternehmengewinn sind weder vorenthaltener Lohn noch ein Aufschlag auf den 'wirklichen' Wert der Ware. Auch Tomberg weist auf diesen im Sinne des Tauschverhältnisses "gerechten Tausch" hin.

"Der Arbeiter bekommt bei diesem Tausch nicht mehr und nicht weniger, als er abgibt - es wäre ja sonst kein rechter Tausch - aber er braucht jetzt nicht mehr zu verhungern, denn indem sich seine Arbeitskraft in gleichwertigen Lohn umgesetzt hat, ist er in die Lage versetzt, sich die Mittel zu verschaffen, die er braucht, um das bleiben zu können, was er ist: ein zu körperlicher Arbeit genügend kräftiger und williger Mensch."²⁵⁹⁾ Der Arbeiter erhält in Form des Lohnes den vollen Wert seiner Arbeitskraft vergütet. Er erhält einen unter den bestehenden Tauschverhältnissen gerechten Lohn, nämlich einen marktgerechten Lohn. Unter kapitalistischen Bedingungen ist die Frage des "gerechten Lohnes" ein Scheinproblem, hinter dem sich die grundsätzliche Ungerechtigkeit des Grundverhältnisses der Lohnarbeit verbirgt. Marx kritisiert nicht, wie die bürgerlichen Theoretiker und vormarxistischen Sozialisten²⁶⁰⁾ vor ihm, den Gewinn als eine Schmälerung des Arbeitslohnes, als eine 'gesetzlich erlaubte Räuberei', sondern vertieft seine Kritik in einem grundsätzlichen Angriff auf das bestehende Lohnarbeitsverhältnis:

"Nicht daß die Arbeitskraft einen niedrigeren Preis, sondern daß sie einen Preis habe, nicht daß sie am Markt Nachteile, sondern daß sie den Markt erfahre, wird nun zum Anstoß, nicht die Höhe des Arbeitslohnes, sondern die Tatsache der Lohnarbeit, nicht die Bedingung, sondern das Verhältnis der verwerteten Arbeit."²⁶¹⁾

Unter den Bedingungen des Lohnarbeitsverhältnisses ist kein wirklich gerechter Lohn möglich. Da das Lohnarbeitsverhältnis als solches eine Ungerechtigkeit darstellt, kann es innerhalb dieser Bedingungen des Lohnarbeitsverhältnisses keine Gerechtigkeit geben. Einen wirklich ge-

rechten Lohn kann es erst in einer gerechten wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Ordnung geben. Marx selbst verweist auf die einzige Lösungsmöglichkeit des Problems, indem er die Arbeiterklasse mahnt, nicht zu vergessen, daß sie bei ihren täglichen Lohnkämpfen "gegen Wirkungen kämpft, nicht gegen die Ursachen dieser Wirkungen."²⁶²⁾

Die verschiedenen Lohnverteilungssysteme versuchen über die Tatsache, daß unter kapitalistischen Bedingungen kein wirklich gerechter Lohn für die Arbeiter möglich ist, hinwegzutäuschen. Durch die verschiedensten Leistungsbemessungssysteme wird versucht, einen "leistungsgerechten" Lohn zu ermitteln. Doch diese Leistungssysteme wirken eher im Sinne einer Leistungssteigerung, sie treiben den Arbeiter zu vermehrter Arbeitsintensität an, als im Sinne einer Lohngerechtigkeit. Die Wissenschaftlichkeit, mit der jede erhöhte Leistungsforderung begründet werden kann, erscheint dem Arbeiter unangreifbar und nimmt ihm die Möglichkeit, sich gegen die Ungerechtigkeit dieses Lohnsystems zur Wehr zu setzen. Im Zusammenhang von Lohn- und Leistungsfragen soll auf das Problem der wissenschaftlichen begründeten Lohnbemessungssysteme näher eingegangen werden.

Der "gerechte Lohn"

Zum Untersuchungsergebnis

Wenn man von der Erkenntnis ausgeht, daß unter kapitalistischen Wirtschaftsbedingungen ein gerechter Lohn nicht möglich ist, weil diese Bedingungen in ihrer Grundstruktur ungerecht sind, so stellt sich die Frage, inwieweit das von den Arbeitern erkannt wird. Ihre Erfahrungen im Betrieb beziehen sich nur auf ein Teilmoment des Gesamtzusammenhanges, in dem das Grundverhältnis der Lohnabhängigkeit erfahren werden kann. Der Interpretationsrahmen, in dem diese ausschnittshaften Teilerfahrungen gesehen werden können, ist nur selten vorhanden. In der Vorstellung über das, was gerechter Lohn ist, zeigt sich

deshalb ein allgemeines Konfliktbewußtsein, daß nicht so sehr durch die spezifischen betrieblichen Verhältnisse bestimmt wird, sondern durch den Charakter des Lohnarbeitsverhältnisses als solches.²⁶³⁾ Pirker/Braun nehmen an, daß die Entlohnung nur von einer Minderheit, die weitgehend mit dem sozialen System übereinstimmt, als gerecht bezeichnet wird.²⁶⁴⁾

Um die Vorstellungen der Arbeiter und Arbeiterinnen zu einem gerechten Lohn zu ermitteln, stellten wir die Frage:

"Würden Sie sagen, daß die Arbeiter heute gerecht bezahlt werden?"

und noch weitergehend:

"Wenn nein, wie würde Ihrer Meinung nach ein gerechter Lohn aussehen?"

Von je 30 befragten Arbeitern und Arbeiterinnen verneinten 26 Männer und 20 Frauen die erste der obengenannten Fragen. Sie glaubten, daß die Arbeiter heute nicht gerecht bezahlt werden. Der überwiegende Teil dieser Gruppe stellte nicht die Gerechtigkeit des kapitalistischen Arbeitsverhältnisses in Frage, sondern antwortete im Sinne einer systemimmanenten Lohngerechtigkeit. 8 Arbeiter und 4 Arbeiterinnen kritisieren, daß der Lohn der Arbeiter kein leistungsgerechter Lohn sei. Die Arbeitsleistung, die für diesen Lohn verlangt werde, sei zu hoch.

"Die Anforderungen sind höher als die Entlohnung." (23/25 m)

"Geld steht in keinem Verhältnis zur Leistung." (24/25 m)

"Alles zuwenig und ungerecht bezahlt. Die Arbeiter werden nicht nach den Verhältnissen bezahlt, was sie tun oder leisten." (26/25 m)

"Nein, man muß zuviel arbeiten; wie soll ich das erklären?" (4/25 w)

Von einigen Befragten wird präzisiert, welche Art der Arbeitsbelastung ihrer Meinung nach nicht genügend honoriert wird, nämlich die körperliche Anstrengung und die Monotonie:

"Nein, für das, was sich einer körperlich abrackert, kriegt er nicht genug." (1/25 w)

"Viele Tätigkeiten, die von der Konstruktion her versaut sind, muß der Arbeiter gerade biegen. Bessere Taktaufteilung am Band. Bandarbeiter werden immer unterbezahlt: mehr körperliche und nervliche Belastung." (19/25 m)

"Nein, immer die verschiedenen Arbeiten, die man machen muß. Die Springer müßten mehr kriegen." (12/25 w)

"Nein, wenn man Akkord hat, und der Akkord ist zu hoch geschraubt, da muß man sich ranhalten. Die sehen schon zu, daß wir nicht allzu reich werden." (13/25 w)

"Für Akkord ist diese Arbeit unterbezahlt. Akkord ist Mord." (10/25 m)

Andere dagegen vergleichen die Leistung von Arbeitern mit der bestimmter Kollegen oder auch mit der Arbeitsleistung, die früher gefordert wurde:

"Nein, ungerecht, der eine muß schwer arbeiten und kriegt wenig Geld. Der andre muß nicht so schwer arbeiten und kriegt mehr Geld." (23/25 w)

"Och ne, je nachdem, wenn manche Arbeiter schwere Arbeit haben. Ich habe ja nicht so schwere Arbeit. Was heißt, nicht schwer?" (10/25 w)

"Manche Arbeiter haben wirklich 'nen guten Job. Das ist ungerecht. Manche arbeiten nicht und kommen auf das gleiche Geld." (2/25 w)

"Bei uns praktisch am Band stehen viele rum', die kriegen das gleiche Geld. Es wird praktisch nicht nach Leistung bezahlt." (4/25 m)

"Nein, viel leisten, wenig Bezahlung. Auf jeden Fall wird eine Frau überfordert. Die Arbeit wird nicht geschätzt." (20/25 w)

"Im Vergleich zu früher zwar mehr, aber die Leistungssteigerung ist im Vergleich zu früher enorm. Es gibt Arbeiten, in denen nicht mehr 1 % Leistungssteigerung drin ist. Es gibt heute viel mehr Frührentner als früher." (13/25 m)

In ähnliche Richtung, nämlich den Lohn an der Arbeitsleistung zu messen, gehen die Antworten von zwei Arbeiterinnen, die den Lohn der Arbeiter im Vergleich zu der Bezahlung von Angestellten und Beamten als ungerecht empfinden:

"Den Beamten und Angestellten gegenüber nicht. Die Leistungen der Arbeiter an Kraft sind größer, die anderen bekommen das Doppelte." (24/25 w)

"Nein, gegenüber Angestellten nicht." (26/25 w)

Ein Arbeiter hält zwar die Lohnunterschiede und ihre Bemessung für gerecht, aber ihm scheint das Lohnniveau als Ganzes zu niedrig:

"Werden schon gerecht bezahlt, nur die Leistung, die dafür gebracht wird, steht nicht im Verhältnis dazu. Also die Feststellung, Bemessung ist rechnerisch richtig, aber die Höhe ist viel zu gering." (22/25 m)

Im Gegensatz dazu sieht eine andere Gruppe von Befragten gerade die Art der Lohnverteilung wie z. B. die zu krassen Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Lohngruppen als ungerecht an.

"Zu große Lohnunterschiede zwischen Arbeitern und Vorgesetzten. Zehn Lohngruppen sind zuviel." (20/25 m)

"Mein, weil ich prozentual genausoviel leisten muß. Die Unterschiede sind zu krass." (18/25 w)

Zwei Arbeiter halten den Lohn in manchen Betrieben nicht für gerecht:

"In manchen Firmen ist es nicht gerecht." (1/25 m)

"Der Durchschnittslohn der Arbeiter ist sehr gut. In manchen Firmen wird aber unterbezahlt." (5/25 m)

Eine andere Gruppe von Befragten kritisiert am gegenwärtigen Arbeiterlohn, daß er sich nicht an den Bedürfnissen der Arbeitenden orientiert. Der zur Verfügung stehende Arbeiterlohn reicht nicht aus, um einen Lebensstandard von genügender Höhe zu gewährleisten.

"Die Lebensweise und alles wird teurer, und wir werden immer benachteiligt. Von der Lohnerhöhung haben wir nichts." (29/25 w)

"Gerecht, wieso? Mein Gott, nach der Lebensweise, wenn ich danach gehen sollte, werden wir nicht gerecht bezahlt. Da müssen wir den Pfennig umdrehen." (28/25 w)

"Arbeiter verdienen gerade soviel, daß sie leben können. Um sich Urlaub oder Auto leisten zu können, muß die Frau mitarbeiten." (18/25 m)

Eine Reihe von Befragten sieht das Problem der Lohngerechtigkeit in Beziehung zu den Gewinnen der Unternehmer.

Sie fordern im Sinne eines gerechten Lohnes eine Beteiligung am Gewinn des Unternehmens. Aber sie halten nicht für grundlegend ungerechtfertigt, daß der Unternehmer mit Hilfe ihrer Arbeitskraft Gewinn macht.

"Arbeitgeber haben schon zuviel Nutzen davon, müßte seinen Gewinn gleichmäßiger verteilen." (8/24 m)

"Beispielsweise ein Produkt, das in der Produktion 1,-- DM kostet, wird für 4,-- DM verkauft. Diese Spanne ist zu groß." (14/25 m)

Nur bei 3 Antworten wird deutlich, daß das Problem des gerechten Lohnes ein grundlegendes Problem des Lohnabhängigkeitsverhältnisses ist.

"Wenn ich im Lotto gewinne und stelle eine Maschine auf und lasse die Arbeiter für 5,-- DM die Stunde arbeiten und kassiere den Rest, sind die Arbeiter betrogen." (12/25 m)

"Nein, weil der Unternehmer zuviel an uns verdient. Sie sollten die Burschen alle enteignen." (27/25 m)

"Was heißt gerecht? Zu kurz kommen wir immer. Der Unternehmer sieht schon, daß er genug kriegt." (11/25 w)

Besonders bei folgender Antwort wurde die Identität von gerechter Bezahlung, Beteiligung an den Produktionsmitteln und die Disposition der Arbeit begriffen:

"Solange es keine Beteiligung an den Produktionsmitteln und keine Disposition der Arbeit durch die Arbeiter gibt, werden wir ungerecht bezahlt." (11/25 m)

Es wird erkannt, daß die ungerechte Bezahlung eine Folge des Wirtschaftssystems ist. Die Lohnhöhe wird im Sinne einer gerechten Entlohnung zu einem zweitrangigen Faktor.

"Wir leben in einer kapitalistischen Leistungsgesellschaft. Jeder Unternehmer ersucht den besten Gewinn aus seiner Arbeit zu erzielen." (25/25 m)

"Im großen und ganzen werden die Arbeiter nicht gerecht bezahlt: Profitgier der Großunternehmer." (30/25 m)

"Der Arbeiter ist sowieso immer der Dumme. Es weiß jeder, daß er nicht gerecht bezahlt wird." (7/25 m)

Diese leider nicht sehr ausführlichen Antworten müssen auf dem Hintergrund der Klassenlage der Arbeiter interpretiert werden. Auch hier schwingt mit, daß es doch 'immer zuwenig' ist, d. h. daß wohl etwas am System nicht stimmt.

Vier Arbeiterinnen und ein Arbeiter konnten sich nicht entscheiden. Sie hielten die Bezahlung teilweise für gerecht. Zwei von ihnen begründeten ihre Antwort folgendermaßen:

"Meine wird nicht gerecht bezahlt. Grund: zu hohe Verantwortung. Andere sind gerecht bezahlt, z. B. Reinigungsarbeiten für 5,-- DM in der Stunde. Auch manche Zeitlöhner werden gerecht bezahlt." (16/25 m)

"Nein, nicht immer. Vor allen Dingen finde ich, die Frauen sind doch immer im Nachteil." (22/25 w)

Vier Arbeiterinnen und drei Arbeiter hielten die Arbeiter heute für gerecht bezahlt. Vier Frauen konnten die Frage nicht beantworten. Wenn ungerechte Löhne vorkommen, so liegt es am falschen Verhalten von Einzelnen, wie den Ausländern oder am Unternehmer. Aber der Betriebsrat bzw. die Gewerkschaft kontrolliert, um die Mißstände abzuschaffen.

"Ja, viele Ausländer tun aber zuviel. Aber sonst, beim Akkord sind manche Takte ungerecht. Einzelakkorde kann man wohl schaffen." (3/25 w)

"Zum großen Teil ja, die Vorgesetzten gucken immer danach, daß jeder zurecht kommt, sind auch nur Menschen, dann kommt der Betriebsrat."

"Ja, ich denke doch. Da paßt die Gewerkschaft drauf auf." (14/25 w)

Die meisten Befragten sind also nicht in der Lage, die Ungerechtigkeit ihrer abhängigen Lage zu erkennen, sondern messen ihren Lohn an Faktoren ihrer unmittelbaren Umgebung wie der Arbeitsleistung, den Preisen oder auch den Gewinnen der Unternehmer.

Die Antworten auf die weitergehende Frage:

"Wie sollte Ihrer Meinung nach ein gerechter Lohn aussehen?"

unterstreichen den Eindruck, der aus den vorhergehenden Äußerungen gewonnen wurde. Auch hier wird von den meisten Arbeitenden gefordert, der gerechte Lohn solle sich entweder an der Leistung, dem Lebensstandard bzw. den Preisen oder an den Gewinnen der Unternehmen orientieren. Die Vorstellungen werden präzisiert und es werden oftmals mehrere Kriterien genannt, durch die der Lohn bestimmt werden sollte.

Nach Meinung von 8 Arbeitern und 11 Arbeiterinnen sollte sich der Lohn an der Leistung orientieren. Die geäußerten Vorstellungen sind teilweise recht konkret. Es sollen hier nur einige der ausführlicheren Antworten dargestellt werden:

"Keine zu großen Unterschiede zwischen 1 000,-- DM bis 5 000,-- DM. Nach der Leistung bezahlen, wenn sie gebracht wird." (2/26 m)

"Nach Leistung, ja, aber ganz anders eingestuft. Je nachdem, was für eine Arbeit, ob Akkord oder nicht. Hier kann man kaum von der Arbeit weggehen, was Stundenlöhner können." (26/26 m)

"Nach Leistung, aber nicht nach Sklaverei. Ich wäre mit meinem jetzigen Lohn zufrieden, wenn das Gejagtwerden nicht wäre. Entweder 50 % mehr Lohn bei gleicher Leistung, oder bei jetzigem Lohn Selbstbestimmung des Arbeitstempos. Refa, MTM u. ä. sind reine Geistesgestört-heit, das ist in allen Industriebereufen so." (13/25 m)

"Ja, nach Leistung! Ich kann ja nicht für was bezahlt werden, wenn ich keine Leistung dafür habe." (28/26 w)

Neun Arbeiter und 6 Arbeiterinnen halten eine Beteiligung der Arbeiter am Gewinn für gerecht. Auch hier sind die Vorstellungen teilweise recht konkret. Es wird wiederholt auf Gewinnbeteiligungsmodelle hingewiesen, die aus anderen Betrieben bekannt sind.

"Arbeiter sollen am Geschäft, Verkauf der Ware, Gewinn finanziell beteiligt werden. Dann wird die Qualität besser. So machen es schon einige Firmen." (12/26 m)

"Jahresausschüttung könnte mindestens 150 % höher sein als bisher, denn der Arbeiter bringt es ja ein." (28/26 m)

"Aus dem Gewinn des Betriebes errechnen lassen. Rückwärts berechnen, Lohnunterschiede aber nach Verantwortung." (22/26 m)

"Gewinn gleichmäßig an alle im Ausmaß wie sie an der Produktion beteiligt sind, verteilen." (11/16 m)

"Anteilsmäßig am Gesamtverdienst der Firma. Gewinn müßte auf alle Beschäftigten umgeschlagen werden. Davor: verschiedene Grundlöhne je nach Leistung und Ausbildung." (18/26 m)

"Nach Leistung und auch nach Gewinn. Wie soll ich sagen, das machen sie schon, die großen Betriebe: Gewinnbeteiligung. Die Gewinnbeteiligung finde ich nicht gerecht, auch das Urlaubsgeld geht nach Prozente. Ein Direktor? Das Urlaubsgeld ist doch deswegen vom Gesetzgeber verabschiedet, daß jeder in Urlaub fahren kann."

Nur ein Arbeiter hat die Vorstellung von einer Sozialisierung des Betriebes:

"Nach dem Prinzip des Erwirtschafteten. Alles, was in einem Jahr an Sachwerten produziert wurde, gehört den Arbeitern. Davon müssen allerdings Abschreibungen und Investitionen u. ä. im Betrieb bleiben. Der Betrieb gehört dann den Arbeitern." (25/26 m)

Vier Arbeiter und zwei Arbeiterinnen halten einen an den Bedürfnissen gemessenen Lohn für gerecht.

"Wenn einer 'ne schwere Arbeit hat, muß er Prozente dazu kriegen. Wenn einer 'ne große Familie hat, da braucht er auch viel mehr, hat ja auch weniger Abzüge." (23/26 w)

"So, daß ein Arbeiter gut leben kann. Die Herren der Welt haben soviel Geld." (29/26 w)

Auch die Kritik an den stark unterschiedlichen Lohngruppen wird wiederholt und präzisiert. Fünf Arbeiter und fünf Arbeiterinnen halten eine gleichmäßigere Lohnverteilung für gerecht:

"Lohngruppenunterschiede sind zu groß. Lohnunterschiede hat es immer gegeben, aber nicht solche, Löhne sollen dem Preisniveau angeglichen werden." (30/26 m)

"Die Takte sind ungleich, z. B. Unterschiede zwischen G 1 und G 2. Gerechter aufteilen, damit jeder mitkommt. G 2 müßte mehr Lohn haben als G 1, da dort mehr Umstellungen." (1/26 m)

"Andere Bewertung, z. B. keine Unterschiede im Gas- oder Elektrobund. Kohleband ist Drecksarbeit, es fehlt die Schmutzzulage, z. B. einer, der kittet und Schrauben reinmacht, bekommt das gleiche, wie einer, der nur Schrauben reinmacht." (19/26 m)

"Lohngruppe 1 und 2 sollten ganz wegfallen. Ein Kollege kam manchmal ans Band in Lohngruppe 4, sonst in 2, das ist doch ungerecht. (13/26 w)

"Höhere Bezahlung, die Lohngruppen müßten abgeschafft werden." (27/26 w)

Ein Arbeiter liefert eine ausführliche Kritik am System der Leistungsbemessung, wobei er aber keine grundsätzlichen Zweifel an der Möglichkeit, menschliche Leistung messen zu können, äußert:

"Das ganze Leistungsbemessungssystem müßte anders sein, z. B. Vorkalkulation der Refa-Leute für neuen Arbeitsgang ergibt 4 Minuten als höchste Grenze. Wenn man bei der Zeitaufnahme an die Grenze herankommt, schätzen die Refa-Leute das als 100 %, andere Refa-Leute geben 95 %,

das zeigt, wie subjektiv das ist. Wir Bandarbeiter haben immer die Refa-Methoden kritisiert. Einmal haben wir den Zeitnehmer abgelehnt. Die Zeitnehmer erklären, daß sie ein Tempo als 100 % bezeichnen, welches bei durchschnittlich 10 - 15 Zeitaufnahmen ca. 4 Minuten ergab, d. h. er nimmt an, daß jeder Arbeiter 8 Stunden am Tag in diesem Tempo arbeiten kann. Bei den kurzen Zeitaufnahmen sind wir nervös, arbeiten zu schnell oder zu langsam. Die Refa-Leute müßten 1 - 3 Tage dabei sein, oder es uns selbst vormachen." (24/26 m)

Die Antwort dieses Arbeiters zeigt eine intensive Auseinandersetzung mit dem Lohnbemessungssystem. Der Arbeiter bemängelt den subjektiven Faktor, der sich bei der Zeitaufnahme auswirkt. Seine Kritik ist aber nicht strukturell, d. h. sie greift keine grundlegenden Verhältnisse an, sondern bezieht sich nur auf partielle Unzulänglichkeiten, die durch entsprechende geringfügige Veränderungen abgestellt werden können.

Vier Arbeiter und acht Arbeiterinnen konnten die Frage nicht beantworten.

Um zur Reflektion über die Kategorie des gerechten Lohnes anzuregen und diesen Begriff in Frage zu stellen, stellten wir die Frage:

"Ist ein gerechter Lohn überhaupt möglich?"

Zehn der befragten Arbeiter und acht der Arbeiterinnen sind der Meinung, daß heute ein gerechter Lohn für Arbeiter nicht möglich ist. Fünf der Arbeiter begründen diese Antwort mit einem Hinweis auf die Gesellschaftsform:

"Wäre schon möglich, aber unsere Gesellschaft besteht aus Finanzbossen, und die Regierung kann das nicht ändern. Eine Atombombe müßte fallen und alles von Grund auf neu geregelt werden." (8/27 m)

"In diesem System nicht. Wenn die Gewerkschaften weiterhin im System integriert sind und den Parteien, besonders SPD, in die Hand arbeiten, kann sich nichts ändern. Arbeiterparteien gibt es nicht mehr. Die Gewerkschaften müssen wieder parteiunabhängig werden." (11/27 m)

"In der heutigen Gesellschaft nicht." (18/27 m)

"Ein gerechter Lohn ist in der jetzigen Gesellschaftsform nicht möglich." (24/27 m)

"In der jetzigen Gesellschafts- und Wirtschaftsform, nein." (25/26 m)

Die erste Antwort klingt resignativ, es wird keine Veränderungsmöglichkeit gesehen, da die zutreffenden Maßnahmen zu umfassend scheinen. In der zweiten Antwort dagegen wird die Hoffnung auf die Gewerkschaft als Vertretung der Arbeiterinteressen gesetzt. In den übrigen Antworten, besonders in den Aussagen der Arbeiterinnen, klingt stark das resignative Moment der Unveränderbarkeit der bestehenden Situation an. Diese Antworten betreffen kaum oder gar nicht den Kern des Problems, nämlich die Unmöglichkeit einer 'gerechten' Entlohnung in einer kapitalistischen Gesellschaft.

"Zu viele Faktoren, zu verzwick." (2/27 m)

"Der Arbeiter kann nie genug kriegen." (10/27 m)

"Arbeiter werden immer benachteiligt, z. B. weiße Kreise. SPD ist auch korrupt, will jetzt für eine Million Hausbesitzer wählbar werden." (30/27 m)

"Nein, weil es das nicht gibt, weil es einen Unterschied gibt, da sieht man schon, wie die sich kleiden können. Der Arbeiter steht immer unten." (24/27 w)

"Nein, glaube ich nicht. Der Arbeiter ist sowieso ein Nichts, andere kriegen sowieso mehr." (4/27 w)

"Ja, der kleine Mann bleibt immer der Dumme." (28/27 w)

Diese Antworten spiegeln deutlich wider, was Popitz/Bahrdrf ein dichotomisches Arbeiterbewußtsein genannt haben. Die Gesellschaft wird als zweigeteilte begriffen, in oben und unten. Diese Polarität wird als unaufhebbar betrachtet.²⁶⁵⁾ In der folgenden Antwort einer Arbeiterin wird die 'Unveränderbarkeit der Situation' ausgesprochen:

"Ja, wer ist dafür zuständig? Von oben herunter ist es nicht möglich. Der Betriebsrat kann es auch nicht durchsetzen." (18/27 w)

15 Arbeiter und 13 Arbeiterinnen halten einen gerechten Lohn grundsätzlich für möglich, während nur 3 Arbeiter und 3 Arbeiterinnen ihn zum jetzigen Zeitpunkt schon ver-

wirklicht sehen. Je sechs Arbeiter bzw. Arbeiterinnen glauben, daß sich die Idee des gerechten Lohnes durch Gewinnbeteiligung realisieren ließe:

"Es gibt verschiedene Firmen, die das machen, ganz sozial denken, von den Gewinnen abgeben, beteiligen. Dann hat jeder mehr Interesse an der Arbeit." (16/27 w)

"Ja, sicher, für die Bosse weniger Geld, der Arbeiter muß mehr kriegen." (26/27 w)

"Weil wir die Mittel und Verstand dazu hätten, z. B. werden in der Stadtparkasse die Gewinne am Jahresende an die Angestellten ausgeschüttet." (22/27 m)

"Es könnte schon, und ein Verständnis zwischen Arbeitnehmer und Geber, das der Arbeiter auch leben kann. Ohne uns geht es auch nicht. Die meinen immer, wir müßten alles umsonst machen." (29/27 w)

In der letzten Antwort einer Arbeiterin wird das Problem weitgehend auf die Verständigungsebene zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verschoben. Der strukturelle Interessengegensatz bleibt unerkannt. Auch die folgende Antwort eines Arbeiters bleibt auf dieser moralisierenden Ebene:

"Es wäre möglich, wenn die Kapitalisten (er gebraucht den Begriff zögernd, ja, fast entschuldigend) nicht so hinterm Geld her wären." (12/27 m)

Zwei Arbeiter und eine Arbeiterin glauben, daß das Problem mit Hilfe der Gewerkschaft gelöst werden könnte.

"Könnte es geben, müßte von der Gewerkschaft besser ausgehandelt werden." (29/27 m)

"Unser Betriebsrat müßte sich vielmehr darum kümmern. Ob er sich durchsetzen kann, weiß ich nicht." (26/27 m)

"Ja, alles in eine Gruppe. Die Gewerkschaft müßte da was für tun." (13/27 w)

Eine Arbeiterin hält eine Verwirklichung eines gerechten Lohnes heute schon auf Grund der gewonnenen Stärke der Arbeiterschaft für möglich, sie kann aber keine nähere Begründung geben, worin sich diese Stärke auswirkt.

"Ja, gerade heute (ist für Arbeiter ein gerechter Lohn möglich)! Früher durfte der Arbeiter nichts sagen, heute hat er viel zu sagen." (14/27 m)

Ein Arbeiter führt das Problem auf die mangelnde Solidarität unter den Arbeitern zurück:

"Natürlich ist das möglich. Wenn die Arbeiter wüßten, was für eine Gewalt sie hätten, wenn sie zusammenhalten." (27/27 m)

Ein anderer Arbeiter hofft auf eine Veränderung im internationalen Maßstab:

"Das ist allerdings nur auf internationaler Ebene zu erreichen: Weltmarktlage, internationale Konkurrenz. Das internationale Kapital ist zu stark." (13/27 m)

Die letzten Antworten weisen einen höheren Abstraktionsgrad auf, wirken aber angelernt.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß nur ein geringer Teil der Befragten in der Lage ist, die Ungerechtigkeit des Lohnabhängigkeitsverhältnisses zu erkennen, denn das würde bedeuten, die eigene Lage in ihrer Gesamtstruktur auf einer abstrakten Ebene zu begreifen. Die Kritik der meisten Befragten zeigt eher sehr konkrete Züge, d. h. es wird nicht einfach Unzufriedenheit geäußert, sondern die Aussagen zeigen eine wirkliche gedankliche Auseinandersetzung mit den empfundenen Unzulänglichkeiten. Die moralische Kategorie der Gerechtigkeit wird verstanden im Sinne von etwas Zustehendem für eine vollbrachte Leistung. Dabei wird der Leistungsbegriff nicht unbedingt eng auf die eigene Person begrenzt begriffen, sondern in einem erweiterten Sinne. Da der erreichte Lebensstandard ein Resultat der Leistung der Arbeitenden ist, sollen sie in angemessener Weise an ihm partizipieren. Es besteht bei vielen Befragten ein Bewußtsein dafür, daß die Profite der Unternehmer von den Arbeitern erarbeitet wurden und also auch ihrer Leistung zuzuschreiben sind. Eine Beteiligung am Gewinn wäre darum gerecht.

In der Bildungsarbeit muß dieses Bewußtsein eines Anspruchs am Wohlstand unserer Wohlstandsgesellschaft aufgrund der erbrachten Leistung verstärkt werden. Darüber hinausweisend aber müßte versucht werden, eine neue gedankliche Ebene ins Bewußtsein zu bringen: Materielle Ansprüche dürfen nicht nur an der Arbeitsleistung des Einzelnen oder an der Leistung bestimmter gesellschaft-

licher Gruppen gemessen werden, sondern sie sollen sich auch an den potentiellen Möglichkeiten orientieren, die eine Gesellschaft bietet. Ist eine bestimmte Stufe des Wohlstandes erreicht, so kann von der Regelung der Güterverteilung nach dem reinen Leistungsprinzip abgegangen werden. Eine Beteiligung am vorhandenen Wohlstand nach dem Bedürfnisprinzip wäre dann bis zu einem gewissen Grade möglich. Durch eine Diskussion solcher Gedanken in der Bildungsarbeit könnte der Begriff der Gerechtigkeit neu gefüllt werden und die bestehenden Gerechtigkeitseinstellungen in Frage gestellt werden.

5. Gesellschaftliche Aspekte des Lohnkonfliktes

Nando Belardi

Heutzutage wird politische Arbeiterbildung in erster Linie innerhalb der Gewerkschaften geleistet. Deshalb können Ansatzpunkte eines Bildungskonzeptes für Industriearbeiter nur aufbauen auf dem Verhältnis der Arbeiter zu ihren Gewerkschaften und zu ihrer betrieblichen Interessenvertretung - dem Betriebsrat. Auch werden die Gewerkschaften von den Arbeitern als die wichtigste Interessenvertretung angesehen. Da die Konflikte zwischen Lohnarbeit und Kapital im organisierten Kapitalismus vor allem in Form von Lohnauseinandersetzungen stattfinden, wobei diese Auseinandersetzungen in den seltensten Fällen von den Arbeitern direkt geführt werden, bildet die Einstellung der Betroffenen zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik einen weiteren Bereich der Fragestellung.

In Konflikten stellen Streiks als kollektive Verweigerung der Ware Arbeitskraft das wichtigste Kampfmittel der Arbeiter dar. Wie ist die Einstellung von Arbeitern zu Streiks, welche Ansatzpunkte für politische Bildungsarbeit finden sich dabei?

An Systemveränderung interessierte Arbeiterbildung hat allerdings nicht nur die Aufgabe, Arbeitern beim Erkennen von eigenen Interessen und deren Austragung in Form von Konflikten Hilfestellung zu leisten, sondern sie sollte den Betroffenen sowohl betriebliche (Selbstbestimmung und Selbstorganisation der Arbeit) als auch gesellschaftliche Alternativen (Änderung der Produktions- und Distributionsverhältnisse) aufzeigen. Ein Bildungskonzept kann jedoch nicht in Form eines abstrakten Modells entwickelt werden, sondern muß an reale Erfahrungen und Bedürfnisse anknüpfen.

Hier sollen zunächst die durch unsere Befragung ermittelten Einstellungen und Meinungen der Befragten dargestellt werden, um dann anschließend, in einem besonderen Abschnitt Folgerungen für die Bildungsarbeit zu ziehen.

5.1 Die Beziehung der Arbeiter zu Gewerkschaft und Betriebsrat

Um eine praxisnahe Bildungsarbeit zu gewährleisten, müssen die Lohnauseinandersetzungen auf gesellschaftlicher Ebene in den Problembereich miteinbezogen werden. Lohnkonflikte werden primär nicht in Form von Lohnkämpfen in den Betrieben durch die Arbeiter selbst geführt, sondern die Löhne werden durch Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den Unternehmerverbänden in einer spezifischen Form der "Institutionalisierung des Klassengegensatzes"²⁶⁶⁾ ausgehandelt.

Für das Untersuchungsziel dieses Abschnittes muß erarbeitet werden, welche Beziehung die Arbeiter zu ihrer Gewerkschaft bzw. zu ihrer betrieblichen Interessenvertretung, dem Betriebsrat, haben. Als Schwerpunkt soll in der folgenden theoretischen Erörterung ermittelt werden, wie Arbeiter die Gewerkschaften als ihre Interessenvertretung sehen, wie sie sich an gewerkschaftlichen Veranstaltungen beteiligen und welche Motive der Gewerkschaftsmitgliedschaft es gibt.

Zuerst soll jedoch der Begriff der Gewerkschaften inhaltlich näher bestimmt werden:

Definition der Gewerkschaften

Wichtige Voraussetzung für die Wirksamkeit von Gewerkschaften ist nach Korsch "... der Zusammenschluß der zuvor einzeln miteinander konkurrierenden Verkäufer der Ware Arbeitskraft zu gemeinsamer, allgemeiner Konkurrenz gegenüber dem kapitalistischen Arbeitgeber".²⁶⁷⁾ Für diese "allgemeine Konkurrenz" um die Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft sind die Arbeiter nur dann ernstzunehmende Konkurrenten, wenn die Gewerkschaften die "gesellschaftliche Macht" der Arbeiter einsetzen können, die - negativ ausgedrückt - in der "Verweigerung des Einsatzes ihres einzigen Besitzes, nämlich ihrer Arbeitskraft"²⁶⁸⁾ besteht.

Diese "gesellschaftliche Macht" wird nur dann wirksam, wenn die Arbeiter sich in Gewerkschaften organisieren und damit ein starkes Kampfinstrument zur Verfügung haben. Nach Braun verstehen wir unter Gewerkschaften Vereinigungen von Lohnabhängigen, "die sich zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen haben."²⁶⁹⁾ Braun formuliert gewerkschaftliche Zielsetzung als eine Aktivität, die sich auf "das konkrete Universum der Arbeiterinteressen in der kapitalistischen Industrie" richtet. "Diese Interessen reichen vom Arbeitsplatz bis zur Arbeitszeit, von der Arbeitsleistung bis zum Lohn, von den Autoritätsverhältnissen bis zur Selbstbestimmung in der Arbeit."²⁷⁰⁾

Bei einer differenzierten Betrachtung der Rolle von Gewerkschaften in einer kapitalistischen Gesellschaft stellt man widersprüchliche Aspekte fest: Nach Weick sind die Gewerkschaften für die Arbeiter notwendige Organisationen zur Durchsetzung ihrer Interessen gegenüber den Unternehmern. Für die kapitalistische Gesellschaft sind sie seiner Meinung nach notwendige Organisationen zur Regelung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit. Andererseits sind die Gewerkschaften aber der organisierte Ausdruck der Interessen der Arbeiter im Kapitalismus. Da diese Interessen ihre Schranken in den kapitalistischen Produktionsverhältnissen finden, sind sie notwendigerweise - unabhängig vom subjektiven Wollen der Mitglieder - auch Organisationen zur Überwindung dieser Produktionsverhältnisse.²⁷¹⁾

Als gesellschaftlicher Ordnungsfaktor haben die Gewerkschaften also mittels Tarifverträgen den sozialen Frieden zwischen Kapital und Arbeit zu garantieren, d. h. eine vertragliche Regelung der Ausbeutung der Ware Arbeitskraft unter festgelegten Bedingungen zuzulassen, was einem anderen Aspekt dieser Rolle - der Überwindung des Lohnarbeitsverhältnisses - widerspricht. Deshalb befindet sich gewerkschaftliche Praxis in einer kapitalistischen Gesellschaft im Spannungsfeld zweier Pole, nämlich "zwischen antikapitalistischer Politik und systemimmanenter Interessenvertretung", wobei sie in der Vergangenheit "erheblich

zur Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiterklasse beigetragen hat, das gesellschaftliche Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital jedoch nicht zu ändern vermochte."²⁷²⁾

Vor allem die Rolle als Ordnungsfaktor und die damit zusammenhängende Verengung gewerkschaftlicher Praxis auf Tarifpolitik konnte nicht ohne Folgen für die Gesamtorganisation bleiben. Denn zur Regelung der Beziehung zwischen Kapital und Arbeit und zur Durchsetzung höherer Löhne "... mußten die Gewerkschaften eine Organisationsstruktur und einen Apparat entwickeln, die dem jeweiligen Stand der Technologie, der konkreten Arbeitsbedingungen, der Organisation des Kapitals selbst und ihrer Form der Durchsetzung von Interessen angemessen waren. Die Bürokratisierung der Gewerkschaften ist eine notwendige Begleiterscheinung einer gewerkschaftlichen Praxis, die sich auf die Wahrnehmung einer auch vom Kapital akzeptierten Funktion der Gewerkschaften beschränkt."²⁷³⁾

Um der Rolle als Tarifpartner gerecht zu werden, müssen Gewerkschaften verhandlungs- und vermittlungsfähig sein, d. h., die Loyalität der Arbeiter muß ihnen sicher sein.

Wie sieht nun die Beziehung von Arbeitern zu ihrer Organisation aus?

Neuere Untersuchungsergebnisse bestätigen, daß die Gewerkschaften von den Arbeitern als legitime Vertreter ihrer Interessen noch vorrangig vor Parteien oder anderen Organisationen angesehen werden.²⁷⁴⁾ In der Untersuchung von Schumann u. a. betonten 47 % der befragten Industriearbeiter, daß die Gewerkschaften heute noch genauso notwendig sind wie früher. Den Gewerkschaften wird auch die Aufgabe zugeschrieben, "das Erreichte abzusichern und zu schützen".²⁷⁵⁾ Weitere 40 % meinen, daß die wirtschaftliche und politische Lage der Arbeiter unzureichend ist und glauben, nur mit einer starken Gewerkschaft könne diese "Lage verändert werden".²⁷⁶⁾ Insgesamt 66 % erklärten in der gleichen Studie, daß die Gewerkschaften ihre Interessen vertreten, während das von 20 % verneint wurde.²⁷⁷⁾ Dabei scheint jedoch die Beziehung zur Gewerk-

schaft nicht mehr vom Charakter einer 'Bewegung' geprägt zu sein. Schon Mausolff schrieb vor 20 Jahren, daß für die Mehrheit der passiven Mitglieder die Gewerkschaft eine Organisation geworden ist, "der sie nicht selbst das Gepräge geben, sondern die als Autorität existiert und nicht mehr von dem einzelnen Mitglied zu beeinflussen ist."²⁷⁸⁾ In der Studie von Schumann u. a. wird diese Beschreibung ergänzt durch die Feststellung, daß "nicht mehr gleichsam emotionale Identifikation mit der Gewerkschaft" typisch ist, sondern die nüchterne Einsicht in deren Notwendigkeit. Dabei gelten die Funktionen heute nicht mehr "als die 'Führer' einer Bewegung, sondern eher als die Sachwalter spezifischer, ökonomisch-sozialer Interessen der Arbeiter."²⁷⁹⁾

Diese Thesen werden von Braun bestätigt. Er schreibt den westdeutschen Arbeitern eine "Organisationsgläubigkeit" zu, die er als eine spezifische Bereitschaft definiert, "die Vertretung ihrer Interessen nur im Rahmen einer 'organisatorischen Einheit' als legitim zu betrachten."²⁸⁰⁾ Als ein Ausdruck dieser "Organisationsgläubigkeit" stellt sich die passive Beziehung der Mehrheit der Mitglieder zur Gewerkschaft dar. Schon vor über 2 Jahrzehnten stellte Mausolff für den Bereich der DGB-Kreisorganisation Darmstadt fest, daß nur etwa 17 % der Mitglieder die Gewerkschaftsversammlungen regelmäßig besuchten. 27 % kamen unregelmäßig, während weitere 17 % sehr unregelmäßig kamen. Über ein Drittel der Mitglieder (38 %) hatten die Mitgliedsversammlungen niemals besucht.²⁸¹⁾

Daß sich in den 60er Jahren die Beteiligung an gewerkschaftlichen Veranstaltungen eher noch verschlechtert hat, zeigt Schellhoss, indem er dem Umfang dieser 'aktiven Minderheit', "die im Besuch von Mitgliedsversammlungen ein engeres Verhältnis zur Organisation ausdrückt",²⁸²⁾ auf etwa 10 % der Gesamtmitgliedschaft - ungefähr 600 000 Personen - schätzt.

Dazu gehören vermutlich alle Betriebsräte und Vertrauensleute, die ja auch den größten Anteil an Schulungsteilnehmern stellen.

Auf der anderen Seite "... aber gibt es eine klare Mitglied mehrheit, die im täglichen Rahmen und Leben innerhalb der Organisation apathisch ist: in bezug auf Verhaltensweisen, dokumentiertes Interesse an der Gewerkschaft und Übernahme von Funktionen."²⁸³⁾ Weil bei der Beziehung von Arbeitern zur Gewerkschaft auch das Motiv der Mitgliedschaft eine große Rolle spielt, muß es hier hinterfragt werden. Van de Vall bezeichnet die Eintrittsgründe von 24 % der in seiner Studie untersuchten Arbeiter als "ideell-kollektive Motive". Damit meint er, daß diese Arbeiter ihre betriebliche und gesellschaftliche Situation durch kollektive Aktivitäten verbessern wollen.²⁸⁴⁾

Nach einer unveröffentlichten repräsentativen DGB-Studie entschlossen sich 11,6 % der Befragten zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, "weil sie eine Außen-seiterstellung in einem gewerkschaftlich gut organisierten Betrieb vermeiden wollten. 41,9 % entsprachen mit ihrem Beitritt der direkten Aufforderung durch Kollegen am Arbeitsplatz. 11,4 % wurden mit Erfolg in Betriebs- und Gewerkschaftsversammlungen angesprochen."²⁸⁵⁾ Das Motiv des indirekten Zwanges scheint also eine nicht unbeträchtliche Rolle zu spielen. Van de Vall bestätigt in seiner Untersuchung, daß 32 % der von ihm befragten Gewerkschaftsmitglieder "... auf Grund fremder Überzeugung der Gewerkschaft" beitraten. Dabei war der "psychologische Druck ihrer Kollegen" (bei 11 %) das entscheidende Motiv.²⁸⁶⁾

Auch die Beziehung zur betrieblichen Interessenvertretung, dem Betriebsrat, kann wichtige Hinweise für die politische Bildungsarbeit liefern.

Nach Teschner nimmt im Bewußtsein der von ihm befragten Arbeiter "der Betriebsrat den Stellenwert einer das Betriebsgeschehen im Interesse der Arbeiterbelegschaft korrigierenden und ergänzenden Instanz ein - und zwar ohne den Rahmen der tradierten betrieblichen Ordnung dabei zu sprengen".²⁸⁷⁾ Die eine Hälfte der von ihm

untersuchten Arbeiter ist mit der Tätigkeit des Betriebsrates zufrieden: "er vertrete die Arbeiter gerecht", während die andere Hälfte kritisiert, daß "er sich gegen die Werksleitung nicht genügend durchsetze".²⁸⁸⁾ Teschner folgert, daß die Meinungen dieser beiden Gruppen gleichzeitig die beiden Pole der Erwartungen der Arbeiter gegenüber den Aufgaben des Betriebsrates darstellten: "Er soll einerseits im Rahmen der gegebenen betrieblichen Ordnung agieren ('man muß beide Seiten sehen'), was auch eine Identifikation mit den Aufgaben der Werksleitung voraussetzt; andererseits soll er so viel wie möglich für die Arbeiter herausholen ('hauptsächlich die Interessen der Arbeiter vertreten')."²⁸⁹⁾

Diese beiden Forderungen entsprechen genau der ambivalenten Funktion des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz: Der Betriebsrat soll mit dem Arbeitgeber unter Beachtung der geltenden Tarifverträge "vertrauensvoll" zusammenarbeiten und gleichzeitig als Interessenvertretung der Arbeitnehmer fungieren.²⁹⁰⁾

5.1.1 Zum Untersuchungsziel des vorliegenden Kapitels

Im Anschluß an die dargestellten Untersuchungsergebnisse, die zeigten, daß ein großer Teil der Arbeiter vorwiegend passive Gewerkschaftsmitglieder sind, stellt sich die Frage, ob überhaupt und in welcher Form die Gewerkschaft von den Befragten als ihre Interessenvertretung angesehen wird.

Zur Ermittlung genauerer Ansatzpunkte für die Arbeiterbildung interessieren besonders folgende Problembereiche:

Wie schätzen die Befragten die Funktion der Gewerkschaft ein?

Was sehen sie als deren Hauptaufgaben an? Billigen sie der Gewerkschaft eine 'Schutzfunktion' für sich selber zu, die das 'Erreichte' absichern und schützen soll oder

wird sie eher als ein 'kollektives Kampforgan' betrachtet, das sozialen Fortschritt erkämpfen soll?

Im Zusammenhang mit der oben beschriebenen 'Organisationsgläubigkeit' westdeutscher Arbeiter und der dargestellten 'Apathie der Mehrheit' der Gewerkschaftsmitglieder muß auch untersucht werden, welche Rolle das einzelne Gewerkschaftsmitglied sich selber in bezug auf seine Organisation zuschreibt: ist ein Bewußtsein dafür vorhanden, daß man die eigene Organisation mehr unterstützen soll?

Wenn man von den "subjektiven Bedürfnissen"²³¹⁾ und Erwartungen von Arbeitern gegenüber ihrer Gewerkschaft ausgeht, muß besonders das Motiv der Mitgliedschaft berücksichtigt werden. Warum werden Arbeiter Gewerkschaftsmitglieder? Welchen Einfluß hat die Form der Mitgliederwerbung? Gibt es Zusammenhänge zwischen der Funktion, die man der Gewerkschaft zuschreibt und dem Motiv der Mitgliedschaft? Inwieweit sind bei der Mitgliedschaft und ihrer Begründung familiäre gewerkschaftliche Traditionen, Einfluß der Kollegen und des Betriebsrates ausschlaggebend?

Einen weiteren Problembereich bildet der Einfluß von Alter und Geschlechtszugehörigkeit auf den Grad der aktiven Beteiligung in der Organisation. Ältere und alleinstehende Frauen befinden sich 'ökonomisch' in vergleichbaren Situationen wie die meisten Männer: sie müssen bis ins Rentenalter arbeiten. Dabei ist das Arbeitseinkommen die einzige Verdienstquelle. Bewirkt diese 'objektive' Situation auch eine Parallelität in den Einstellungen im Vergleich zu den Männern?

Ferner muß untersucht werden, wie die Befragten die Arbeit ihrer betrieblichen Interessenvertretung beurteilen. Wie sieht man die ambivalente Rolle des Betriebsrates und die Probleme, die sich daraus ergeben?

5.1.2. Aspekte der Gewerkschaftsmitgliedschaft

Jeder bei X neu eintretende Arbeiter wird nach der Gegenzeichnung des Arbeitsvertrages im Betriebsratsbüro von den Mitgliedern des Betriebsrates zum Eintritt in die Gewerkschaft aufgefordert. Dabei wird er über die Bedeutung und Leistungen der Gewerkschaft informiert. Eine Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die Betriebsratsmitglieder erfolgt selbstverständlich auch, wenn der Betreffende nicht Mitglied werden will. Allerdings konnte von den Verfassern bei diesen Situationen eine gewisse "Drucksituation" beobachtet werden.²⁹²⁾

Nr. 38 c: "Wodurch sind Sie Mitglied geworden?"
(Als Beispiele nennen: Kollegen, Betriebsrat, Vertrauensmann, Streik, Eltern, anderes)

Ergebnisse	Männer	Frauen
Betriebsrat	16	14
Vertrauensmann	2	4
Kollegen	4	2
Eltern, Verwandte	2	2
eig. Erkenntnis		
eig. Wille	3	3
Nichtmitglieder	3	5
	30	30

Die große Mehrheit der Befragten - je 18 Männer und Frauen - gab an, durch den Betriebsrat bzw. Vertrauensleute für die Gewerkschaft geworben worden zu sein. Diese Tatsache weist auf eine intensive Werbung und eine starke Position des Betriebsrates im Betrieb hin.²⁹³⁾

Der außerordentlich hohe Organisationsgrad (etwa 95 % der Arbeiter) zeigt die Intensität dieser gewerkschaftlichen Arbeit. Demgegenüber beträgt der Organisationsgrad der IG Metall auf Bundesebene etwa 37 %.²⁹⁴⁾

Die Tabelle zeigt auch, daß der Einfluß von Kollegen und familiärer Bezugspersonen für den Eintritt in die Gewerkschaft von geringerer Bedeutung ist.

5.1.3 Motive der Mitgliedschaft

Die bei Nr. 38 c dargestellten Ergebnisse ("Wodurch sind Sie Mitglied geworden?") geben keine genauen Hinweise auf das Mitgliedschaftsmotiv. So kann jemand, der durch Fremdeinfluß Gewerkschaftsmitglied wurde, aktives und überzeugtes Mitglied sein, während ein anderer, der auf Eigeninitiative Mitglied wurde, sich in bezug auf seine Organisation eher passiv verhält.

Um dieses Problem genauer zu untersuchen, haben wir folgende Frage gestellt:

Nr. 38 a: "Sind Sie gewerkschaftlich organisiert,
wenn ja, warum?/wenn nein, warum nicht?"

Ergebnis

Gewerkschaftsmitglieder insgesamt:²⁹⁵⁾

Männer: 27

Frauen: 25

A) Keine rationale Begründung der Mitgliedschaft

Bei einer kleinen Gruppe von Befragten (6 Männer und 4 Frauen) scheint die oben beschriebene Werbung durch den Betriebsrat bzw. Vertrauensleute die Notwendigkeit der Mitgliedschaft nicht plausibel gemacht zu haben. Diesen Antworten ist gemeinsam, daß sie keine 'rationale' Begründung ihrer Mitgliedschaft geben können. 'Rational' soll hier heißen, daß die Antworten nicht erkennen lassen, daß sie in der Gewerkschaft eine - wie auch immer sich darstellende - Vertretung ihrer Interessen sehen.

In sechs Antworten wurde darauf hingewiesen, daß man "überredet" worden sei:

"Weil man mich überredet hat, mit sechs Mann!" (6 m)

Bei einigen anderen Antworten wurde familiärer Einfluß erwähnt:

"Ja, von meinen Eltern aus. Mein Vater ist Vorsitzender, da mußte ich unbedingt 'rein. Erst wollte ich nicht, weil man Lohnerhöhung genauso kriegt." (4 w)

Gruppe B: Individueller Schutz und Hilfe
durch die Gewerkschaften
(9 Männer und 21 Frauen)

Für die größte Gruppe der Befragten sind die gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtungen das Hauptmotiv ihrer Mitgliedschaft. Gewerkschaft ist dieser Auffassung nach eine Organisation, bei der man durch regelmäßige Beitragzahlung - ähnlich wie bei Versicherungen - gegen allerlei möglichen Gefahren 'versichert' ist, sei es eine Versicherung gegen das Ausbleiben des Lohnes bei Arbeitskämpfen oder sei es eine Versicherung gegen Krankheit und Unfälle in der Freizeit. Bei etwa der Hälfte dieser Antworten wird jedoch ausdrücklich die Streikunterstützung erwähnt. Dies weist auf ein Bewußtsein der Existenzunsicherheit in Arbeitskämpfen hin:

"Ja, wegen Streikunterstützung." (1 w)

"Wenn mal gestreikt wird, Absicherung." (7 m)

"Vorteile bei Streik, Krankheitsfall, Freizeitversicherung." (9 m)

Häufig wurden auch gewerkschaftliche Dienstleistungen (wie z. B. Freizeitversicherung, Invaliden- und Krankenversicherung usw.) als Ursache der Mitgliedschaft genannt. Bemerkenswert ist, daß knapp 75 Prozent der befragten Frauen sich in dieser Gruppe befanden. Vor allem bei den Arbeiterinnen rückt das globale Bedürfnis nach Sicherheit und Daseinsvorsorge in den Vordergrund.

"Ja, wenn schlechte Zeiten kommen, bin ich ein bißchen gesicherter." (14 w)

"Ja, um mal gesichert zu sein, wenn mal was kommt." (15 w)

Für diese Gruppe hat die Gewerkschaft sicherlich nicht den Charakter einer Bewegung und man erinnert sich an den Hinweis von Pirker, welcher einmal betonte, daß man die Gewerkschaften als 'Versicherungsbetrieb' auffassen solle.²⁹⁶⁾

Gruppe C: Die Notwendigkeit einer Arbeiterorganisation
gegen die Unternehmer
(8 Arbeiter)

Nicht mehr individuelle Motive wie 'Schutz und Sicherheit' sondern kollektive Gründe sind für eine kleinere Gruppe von 8 Arbeitern Hauptmotiv ihrer Mitgliedschaft.

"Der Arbeitgeber ist organisiert, deshalb müssen wir es auch sein." (19 m)

"Einzige Schutz- und Hilfsorganisation der Arbeiter gegen die Unternehmer." (21 m)

"Ohne Gewerkschaften wären wir den Machenschaften des Kapitals ausgeliefert." (30 m)

Zwar wird von diesen Befragten die Notwendigkeit einer Organisation gegen die Unternehmer betont, trotzdem sind die Antworten von defensivem Charakter geprägt: weil die Unternehmer stärker sind und sich organisiert haben, müssen die Arbeiter dies auch tun.

Gruppe D: Kollektive Organisation zur Verbesserung der Lage der Arbeiter

Erst in dieser letzten Gruppe, zu der wir 4 Arbeiter zählen, wird über das Mitgliedschaftsmotiv der Gruppe C hinausgegangen. Diese Arbeiter betonen nicht nur die Notwendigkeit eines Zusammenschlusses der Arbeiter in den Gewerkschaften, sondern auch, daß die Gewerkschaften die gesellschaftlichen Verhältnisse zugunsten der Arbeiter verbessern müssen. Zwar sehen wir bei den Antworten auf die Frage Nr. 39,²⁹⁷⁾ daß dort viel mehr Befragte von den Gewerkschaften eine "Verbesserung" der Lage der Arbeiter erwarten, als es hier der Fall ist. Diese Diskrepanz kommt vermutlich durch die unterschiedliche Fragestellung zustande. Die folgenden vier Arbeiter zeigen im Verhältnis zu den anderen Antworten mehr Problembewußtsein, indem sie sich in einer offenen Frage für die Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse einsetzen:

"Der Arbeiter muß organisiert sein, um seine Probleme gegen eine mächtige Gruppe durchsetzen zu können, um seine Verhältnisse ändern zu können." (11 m)

"Weil ich mich gesicherter fühle, ich bin davon überzeugt, daß die Gewerkschaft sich für uns einsetzt, um unsere Lage zu verbessern." (13 m)

"Sicherheit durch Gewerkschaften, Verbesserungen nur durch Gewerkschaften." (18 m)

"Nur durch Zusammenschluß und Solidarität kann die Lage der Arbeiter verbessert werden." (25 m)

Die acht Nichtmitglieder

Insgesamt 3 Männer und 5 Frauen sind nicht Mitglieder der Gewerkschaft. Die Männer begründen ihre Nichtmitgliedschaft sehr unterschiedlich: während einer der Befragten lediglich mit "Kein Interesse" (5 m) antwortete, nannte ein zweiter als Ursache für seinen Austritt ein ihm von der Gewerkschaft widerfahrenes persönliches Unrecht:

"Bin ausgetreten bei Führerscheinverlust, Trunkenheit am Steuer. Das Gewerkschaftsbüro hat mir keinen Rechtsschutz gewährt. Außerdem sind mir die Beiträge zu hoch." (26 m)

Der dritte Arbeiter motivierte seine Nichtmitgliedschaft damit, daß die Gewerkschaft ein sozialpolitischer "Versicherungsbetrieb" sei und sich zu wenig "gesellschaftspolitisch" einsetze:

"Gewerkschaft hat bisher zwar sehr viel für Lohnerhöhung getan, aber zuwenig gesellschaftspolitisches. Sie hat zuwenig in den Betrieben getan, und den jetzigen Zustand stabilisiert. Nach jeder Lohnerhöhung gab es bei uns Überprüfung der Vorgabezeiten. Das zeigt, wer am längeren Hebel sitzt. Die Gewerkschaft ist wie eine Maschine: oben Geld rein - unten Lohnerhöhung raus'. Bei so was will ich nicht dabei sein. Weil die Gewerkschaft keinen Versuch gemacht hat, etwas gesellschaftspolitisch zu ändern, sind die organisierten Kollegen desinteressiert und sehen in der Gewerkschaft nur noch einen Versicherungsbetrieb." (24 m)

Zur Sicherung ihres eigenen Lohnes - auch im Streikfall - erscheint den 5 Arbeiterinnen eine Mitgliedschaft unnötig. Diese Frauen verstehen ihre Arbeit nur als 'Zuverdienst' zum Einkommen des Ehemannes. Alle sind aber der Meinung, daß Männer und alleinstehende Frauen Gewerkschaftsmitglieder sein sollten.

"Nein, wo mein Mann drin ist. Weil ich sowieso bald aufhören wollte. Und wenn mal eine Krise käme, könnte ich von meinem Mann sein Geld leben. Als Mann muß man schon, als Frau braucht man nicht." (2 w)

"Ich war drin, bin dann wieder rausgetreten. Ich wollte beim Streik reingehen. Es macht nicht viel aus. Wenn ich ledig oder geschieden wäre, müßte ich doch schon." (10 w)

"Nein, solange ich mitarbeite, brauche ich nicht irgendwie Geld zu geben, was eigentlich unnütz ist. Ich hab' noch nicht viel davon gemerkt. Das steht uns sowieso zu. Die setzen das ja nur fest." (12 w)

5.1.4 Sollen Arbeiter die Gewerkschaften mehr unterstützen?

Im Zusammenhang mit der oben konstatierten passiven Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder ist es wichtig zu ermitteln, inwieweit die Befragten ein Bewußtsein der Verantwortlichkeit für ihre Organisation und der notwendigen Mitarbeit und Unterstützung ihrer Organisation entwickelt haben. Aus diesem Grunde haben wir folgende Frage gestellt:

Nr. 44: "Es wird oft gesagt, daß die Arbeiter die Gewerkschaften nicht genügend unterstützen. Was ist Ihre Meinung dazu und warum?"

Gruppe A: Keine konkrete Stellungnahme
(4 Männer und 15 Frauen)

In dieser Gruppe sind Befragte, die keine konkreten Antworten geben konnten oder die gestellte Frage - trotz mehrfacher Wiederholung - falsch verstanden hatten. Besonders auffällig an den Antworten der Frauen (50 % aller weiblichen Befragten) ist die große Distanz zur Gewerkschaft:

"Hab noch nicht genug mit der Gewerkschaft zu tun gehabt." (2 w)
"Das kann ich nicht sagen, das ist vielleicht so." (11 w)
"Das weiß ich nicht. Da hab' ich zuwenig Erfahrung." (23 w)
"Weiß ich nicht, ich hab' mich da nie drum gekümmert." (29 w)

Gruppe B: 'Arbeiter unterstützen die Gewerkschaften genügend'
(6 Männer und 5 Frauen)

Hier wird die gestellte Frage mit dem Hinweis verneint, daß die Arbeiter die Gewerkschaft genügend unterstützen:

"Ja sicher, unterstützen sie genug." (4 w)

Häufig wird dabei die ausreichende Unterstützung mit der Beitragszahlung, der 'Gefolgschaft' sowie dem Organisationsgrad begründet:

"Nein, die Arbeiter unterstützen die Gewerkschaft genug, zahlen ja Beitrag, außerdem ist die Gewerkschaft der reichste Verein in der BRD." (17 m)

"Nein, es sind z. B. zwei Drittel organisiert." (15 m)

Diese Antworten sind alle von einem formalen Charakter geprägt, was auf ein eher rezeptives Verhältnis zur Gewerkschaft schließen läßt. Selbstkritik wird dabei nicht formuliert. Zwei der Befragten verkehren sogar die Intention der Frage ins Gegenteil. Hierbei scheint ein Abwehrmechanismus eine Rolle zu spielen:

"Die Gewerkschaften müßten uns doch eigentlich unterstützen." (13 w)

"Nein, umgekehrt, die Gewerkschaftsführung sollte sich mehr um die Arbeiter kümmern." (16 m)

Gruppe C: 'Die "Anderen" sollten die Gewerkschaft mehr unterstützen'

(15 Männer und 10 Frauen)

Insgesamt 19 der Arbeiter bejahten die gestellte Frage, davon sind 15 Beiträge von einem formaldemokratischen Verhältnis zur Gewerkschaft geprägt. Die inhaltlichen Aussagen der Antworten wurden dabei unter verschiedenen Gesichtspunkten gemacht:

1. Die Angst um den Arbeitsplatz bei Arbeitskämpfen ist eine wichtige Ursache geringer Unterstützung der Gewerkschaften durch die Arbeiter:

"Ja, viele Verheiratete haben bei Streik Angst." (9 m)

"Ja, stimmt schon, die Arbeiter, die Familie haben, sind zufrieden, haben Angst vor Kampf." (7 m)

2. Fünf der Befragten stellten die mangelnde Solidarität in den Mittelpunkt ihrer Antworten. Diese Antworten bekommen allerdings dadurch formalen Charakter, indem als Kriterium für Solidarität lediglich die Mitgliedschaft bei den Gewerkschaften genannt wird:

"Ja, zuwenig Organisierte, zu bequem um nachzudenken." (19 m)

"Ja, die Nichtorganisierten schimpfen auf die Gewerkschaft, sind streikfeindlich, profitieren davon, die Organisierten unterstützen die Gewerkschaft durch ihre Beiträge." (20 m)

3. Bei den übrigen Antworten dieser Gruppe wird die Ursache, weshalb die Arbeiter die Gewerkschaften "nicht genügend unterstützen", mit der Unzufriedenheit über die gewerkschaftliche Lohnpolitik begründet:

"Ja, ich kenn' verschiedene, die sind unzufrieden, weil die Gewerkschaft bei Lohnforderungen zu wenig hart kämpft." (4 m)

Auch zehn der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder wurden in diese Gruppe eingeordnet.

Genau bei der Hälfte wurde die Frage vorwiegend unter einem finanziellen und organisatorischen Gesichtspunkt beantwortet: Ursache dafür, daß die Arbeiter die Gewerkschaften nicht genügend unterstützen, ist der niedrige Organisationsgrad. Viele wollen Beiträge sparen und genießen trotzdem viele Vorteile gewerkschaftlicher Tätigkeit, denn die Tarifabschlüsse gelten für alle Beschäftigten einer Branche.

"Stimmt auch. Die Leute sind zu wenig organisiert. Die meckern, daß sie zu wenig Geld haben, opfern aber keine Zeit." (6 w)

"Es gehen zuwenig rein, die scheuen alle das Geld. Sie sagen, die Beiträge sind zu hoch." (27 w)

Bei den Antworten von zwei Frauen wird eine individuelle Betroffenheit deutlich; sie bleibt jedoch ohne Erklärung in Ratlosigkeit stecken:

"Man müßte vielleicht mehr tun, aber was soll unsereins da? Und dann auch die Zeit ..." (1 w)

"Eigentlich müßten sie mehr unterstützt werden, wenn sie für uns kämpfen soll." (25 w)

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß das Hauptkriterium für die Einordnung der 25 Antworten in die Gruppe mit 'formal-demokratischem Gewerkschaftsbewußtsein' die Tatsache ist, daß die Befragten die Gewerkschaften nicht als eine von ihnen und nach ihren Interessen zu gestaltende Organisation ansahen. Stattdessen wurde an der mangelnden Aktivität der Kollegen Kritik geübt und man verlangte eine formale Stärkung der Organisation, ohne dabei die ebenfalls notwendige Eigenaktivität zu erwähnen.

In bezug auf diese beiden letzten Gruppen (21 Männer und 15 Frauen) sehen wir die oben von Braun erwähnte These von der "Organisationsgläubigkeit" der Gewerkschaftsmitglieder bestätigt.

Gruppe D: Kritik an der passiven Mehrheit und an der Gewerkschaftsführung
(5 Arbeiter)

Eine Erweiterung der letzten Gruppe stellen 5 Arbeiter dar, die neben mangelnder Unterstützung der Gewerkschaften durch die Arbeiter eine Kritik an der Politik der Gewerkschaftsfunktionäre erwähnten.

Hier scheint primär eine Vorstellung von Gewerkschaft zu bestehen, die inhaltlich bestimmt ist: Gewerkschaften sind Organisationen der Arbeiter und sollten von diesen kontrolliert werden.

"Ja, die Arbeiter unterstützen z. Z. die Gewerkschaft nicht genügend, sie erkennen nicht, daß das 'Wirtschaftswunder' von ihnen durch die mitarbeitenden Frauen geschaffen wurde. Außerdem besteht die Gewerkschaft nicht aus Funktionären, sondern aus Arbeitern." (11 m)
"Die Kollegen sind zu uninteressiert, deshalb können die Gewerkschaftsbosse machen was sie wollen." (21 m)

5.1.5 Die 'aktive Minderheit' der Befragten

Zu einer Bestimmung der 'aktiven Minderheit' scheint als einziges Kriterium die Teilnahme an Versammlungen nicht zu genügen. Wir schließen uns Schellhoss an, der schreibt, daß als eindeutiger Ausdruck einer allgemeinen "Identität von Mitglied und Organisation" die Teilnahme an Schulungen gewertet werden kann,²⁹⁸⁾ denn diese bedeutet Verzicht auf Arbeitslohn und Freizeit sowie Trennung von der Familie.

Nr. 38 c: "Haben Sie gewerkschaftliche Funktionen im Betrieb/außerhalb? Haben Sie an Versammlungen oder Schulungen teilgenommen?"

Drei der dreißig Arbeiter haben schon an Schulungen teilgenommen.²⁹⁹⁾ Fünf andere Arbeiter sind gewählte Vertrauensleute.³⁰⁰⁾ Zwei davon waren bei der letzten Betriebsratswahl sogar als Kandidaten für den Betriebsrat aufgestellt. Ein anderer Arbeiter ist Vorstandsmitglied der IG Metall.³⁰¹⁾

Obwohl es nicht von allen Arbeitern dieser Gruppe ausdrücklich betont wurde, unterstellen wir mehr oder weniger regelmäßige Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen. Außerdem nannten noch zwei weitere Befragte (28,29) früheren und gegenwärtigen Versammlungsbesuch.

Unter Berücksichtigung aller Befragten, die an zwei der folgenden drei Aktivitäten (Versammlungsbesuch, Schulungsbesuch, ehrenamtliche Funktion) teilnehmen, kommen wir auf eine gewerkschaftlich 'aktive' Gruppe von insgesamt fünf Männern.³⁰²⁾ Hinzu kommen noch zwei der dreißig Arbeiterinnen. Eine der beiden Frauen war die einzige Betriebsrätin im untersuchten Unternehmen. (26 w) Die zweite Arbeiterin (27 w) hat eine Funktion als Vertrauensmann.

Obwohl unser Sample sehr klein ist, können wir feststellen, daß die Gruppe der 'Aktiven' verglichen mit der geringen Aktivität im DGB recht groß ist.

5.1.6 Schutzfunktion oder Veränderungsfunktion der Gewerkschaften?

Wir haben weiter oben (Seite 135) bei der Wiedergabe von Ergebnissen der "Septemberstreik-Studie" festgestellt, daß 87 % der Befragten auch für die Gegenwart den Gewerkschaften eine große Bedeutung beimessen. Dabei erwähnen "47 % deren Schutzfunktion gegenüber den Unternehmern und damit die Absicherung des status quo (...), während die übrigen 40 % jene Aktivitäten der Gewerkschaften hervorheben, die eine Verbesserung der heutigen Lage

der Arbeiter zum Ziel haben."³⁰³

Um zu ermitteln, ob den Gewerkschaften eher eine "Schutzfunktion" oder eine "Veränderungsfunktion" zugeschrieben wird, haben wir folgende Frage in Anlehnung an die Frage von Schumann u. a. gestellt³⁰⁴⁾ und quantitativ ausgewertet:

Nr. 39: "Ich habe hier Meinungen von Kollegen über die Gewerkschaften. Welcher Kollege hat eher recht?

- a) Kollege Müller sagt: Die Grundprobleme der Arbeiter sind heute gelöst, darum sind die Gewerkschaften überflüssig.
- b) Kollege Meier sagt: Die Grundprobleme der Arbeiter heute sind gelöst, aber es kann nicht schaden, wenn die Arbeiter ihre eigene Organisation haben.
- c) Kollege Schmidt sagt: Die Arbeiter brauchen die Gewerkschaft, um das Erreichte gegen die Unternehmer abzusichern und zu schützen.
- d) Kollege Schulze sagt: Die Gewerkschaften sind heute genauso nötig wie früher. Die Lage der Arbeiter sollte mit Hilfe einer starken Gewerkschaft verbessert werden.

Ergebnis

	a	b	c	d
Männer	-	1	5	24
Frauen	1	4	8	17

Wichtigstes Ergebnis dieser Frage ist, daß 24 Männer und 17 Frauen ihre Lage mit Hilfe der Gewerkschaft "verbessert" sehen wollen. Damit liegt der Prozentsatz der Männer (mit 80 %) weit über dem, den Schumann u. a. bei einer vergleichbaren Frage (40 %) festgestellt haben. Diese Einstellung drückt aus, daß sich die Mehrheit der Befragten in einer unterprivilegierten Situation sieht und sich mit Hilfe der Gewerkschaften eine "Verbesserung" ihrer Lage erhofft.

Auch bestätigt sich unsere Hypothese, daß die Gewerkschaft für diese Gruppe den Charakter eines "kollektiven Kampforgans" hat.

Demgegenüber schreiben 8 Frauen und 5 Männer den Gewerkschaften eher eine Rolle zu, die das "Erreichte"

"absichern" und "schützen" soll. Diese Gruppe spricht den Gewerkschaften eher eine "Schutzfunktion" zu. Vier andere Frauen und ein Mann sehen die "Grundprobleme der Arbeiter (heute) für gelöst" an.³⁰⁵⁾

Um eine altersspezifische Gliederung der Antworten zu bekommen, haben wir das Sample in drei altersmäßige Gruppen aufgegliedert. Hauptergebnis ist dabei, daß Arbeiter mit zunehmendem Alter von den Gewerkschaften eine "Verbesserung" ihrer "Lage" erwarten.³⁰⁶⁾

5.1.7 Die Einstellung der Befragten zum Betriebsrat

Zur Zeit der Befragung umfaßte der Betriebsrat bei X 15 Mitglieder, davon waren 3 während ihrer Amtszeit vollständig freigestellt, die restlichen 12 nur wenige Stunden in der Woche.

Der Betriebsratsvorsitzende, ein ehemaliger Kommunist, der vor dem Verbot der KPD aus der Partei austrat, arbeitet seit 14 Jahren im Betrieb. Seit 13 Jahren gehört er dem Betriebsrat an. Er ist der einzige Betriebsratsvorsitzende der Stadt, der nicht SPD-Mitglied ist. Vor einigen Jahren wurde er vom Gewerkschaftsvorstand im Einvernehmen mit dem damaligen IG-Metall-Bundesvorsitzenden zeitweise von seinen sämtlichen gewerkschaftlichen Funktionen wegen "gewerkschaftsschädigendem Verhalten" suspendiert.³⁰⁷⁾

Nach unserer Beobachtung, die durch viele Aussagen bestätigt wurde, dominiert er eindeutig innerhalb des Betriebsrates aufgrund seiner langjährigen gewerkschaftlichen und betrieblichen Erfahrung. Vor allem aber ist er im Gegensatz zu seinen Kollegen aus dem Betriebsrat in der Lage, tägliche Erfahrungen und Probleme seiner Arbeit in einem politisch-gesellschaftlichen Zusammenhang zu sehen.

Seine beiden Stellvertreter, beide über 20 Jahre im Betrieb, und 7 bzw. 11 Jahre Betriebsratsmitglieder, stehen eindeutig in seinem Schatten.

Ein starkes Gefälle scheint es auch zwischen diesen drei freigestellten Betriebsratsmitgliedern und den nicht freigestellten zu geben.

5.1.8 Die Politik des Betriebsrates

Nach unseren Informationen³⁰⁸⁾ versucht der Betriebsrat zu vermeiden, daß Konflikte mit der Unternehmensleitung beim Arbeitsgericht geklärt werden. Die Betriebsratsmitglieder fühlen sich in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung stark genug. In den letzten Jahren wurde das Arbeitsgericht vor allem wegen Unklarheiten bei Entlassungen angerufen. Der Betrieb X gehört zu denjenigen Betrieben der Stadt, die am meisten der Arbeitsteilung unterliegen. So ist jederzeit eine Änderung der Produktion möglich, was auch häufig neue Zeitaufnahmen mit sich bringt.

Nach Auskunft der Betriebsräte versucht die Geschäftsführung in solchen Fällen häufig die "Akkordschere" anzuziehen. Die dann anfallenden Konflikte werden in einer betrieblichen Lohnkommission zu regeln versucht. Diese Lohnkommission ist nicht entscheidungsbefugt. Deshalb ist sie auch nicht paritätisch besetzt. Sie regelt alle Ein- und Umstufungen in bezug auf Lohngruppen, Meinungsverschiedenheiten bei Arbeitsplatzbewertungen usw. Zu dieser Lohnkommission gehören - neben den drei hauptamtlichen Betriebsräten - von Seiten der Unternehmensleitung ein Mitarbeiter des Lohnbüros, die Fertigungsdirektoren in "H" und "G" und der Leiter der betroffenen Abteilung. Die Druckmittel des Betriebsrates gehen in solchen Verhandlungen vom Argument der ungerechten Bezahlung im jeweiligen Fall bis zum Hinweis, daß - aufgrund der Unzufriedenheit unter den Arbeitern - für den Arbeitsfrieden nicht mehr garantiert werden kann.

Diese starke Position des Betriebsrates wird jedoch durch seine Kenntnis der schwachen Finanzlage des Unternehmens, der Absatzkrise der Produkte in "H" sowie der Möglichkeit der Betriebsschließung durch den Konzern eingeengt.

Dabei gelang es ihm nach seiner eigenen Aussage, innerhalb der letzten 4 Jahre zusätzlich noch 2,5 Mio an außertariflichen Zulagen für die Arbeiter "herauszuholen". 309)

5.1.9 Stellungnahmen zur Tätigkeit des Betriebsrates

Die Antworten auf die Frage

Nr. 54: "Was halten Sie vom Betriebsrat?"

wurden aufgrund der Inhalte von uns in vier Gruppen eingeteilt:

Gruppe A: Distanz zum Betriebsrat,
keine konkrete Stellungnahme
(2 Männer, 11 Frauen)

Bei den Antworten dieser Gruppe wird eine große Distanz zu den Betriebsräten deutlich:

"Ich habe noch nichts damit zu tun gehabt." (8 w)
"Ich brauche den Betriebsrat nicht. Ich gehe zum Meister. Ich habe selbst einen Mund. Aber manche brauchen ihn." (21 w)

Gruppe B: Kritik an der Tätigkeit des Betriebsrates
(5 Frauen, 4 Männer)

Bei der Kritik, die in dieser Gruppe geäußert wird, ist vielfach nicht deutlich, ob ein bestimmtes Betriebsratsmitglied der näheren Umgebung oder die Institution des Betriebsrates insgesamt gemeint ist. Auch ist die Kritik oft unpräzise und ungerecht. Es herrscht vermutlich große Unkenntnis über die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Befugnisse von Betriebsräten:

"Daß er sich nicht genug für uns einsetzt. Ich habe davon gehört." (5 w)
"Halte ich garnicht viel von, weiß ich nicht." (10 w)
"Betriebsräte müssen sein. Sie könnten uns mehr helfen. Die helfen uns auch nicht." (29 w)

Gruppe C: Positive Beurteilung der Betriebsräte
(14 Frauen, 11 Männer)

Die größte Gruppe mit insgesamt 25 Antworten (14 Frauen, 11 Männer) gab kurze, positive Beurteilungen der Tätigkeit des Betriebsrates. Dabei ist meist das jeweilige Betriebsratsmitglied im eigenen Erfahrungsbereich gemeint.

"Wir sind mit unserem zufrieden." (18 w)

"Der tut ja was er kann, aber machen kann er auch nicht viel." (1 w)

"Ich finde, er nimmt sein Amt ernst. Ich bin damit zufrieden. Er kann gut sprechen, verhandeln. Er holt raus, was rauszuholen ist." (26 w)

"So sind sie mir sympatisch. Sie können sich nicht um jeden Einzelnen kümmern." (27 w)

Gruppe D: Differenzierte Betrachtung der
Tätigkeit der Betriebsräte
(13 Arbeiter)

Wie in der Vorgruppe anerkennen auch viele Befragte die schwierige Tätigkeit der Betriebsräte und betonen, daß diese im "Rahmen des Möglichen" herausholen, was "herauszuholen ist". Innerhalb dieser Gruppe fällt jedoch auch die differenzierte Betrachtung der drei freigestellten Betriebsratsvorsitzenden, und unter diesen die Betonung der Qualitäten des Vorsitzenden auf:

"A. ist gut, die anderen sind geistig nicht so hoch wie er. Der restliche Betriebsrat sollte robuster sein und nicht von der Meinung der 'Heiligen drei Könige' abhängig sein." (13 m)

"Zur Zeit haben wir keinen besseren Vorsitzenden, der gesamte Betriebsrat läßt sich zu leicht von den Vertrauensleuten auf den Arm nehmen. Insgesamt ist das Niveau sehr schlecht. Einige Vertrauensleute kennen noch nicht einmal den Tarifvertrag." (22 m)

"Einige Betriebsräte machen sich Mühe und helfen im Rahmen des Möglichen. Die nicht Freigestellten wissen zu wenig. Mehr Schulungen. Die große Diskrepanz zwischen A. und den anderen sollte vermindert werden. Es darf keine Alleinherrschaft geben." (25 m)

Festzuhalten bleibt noch, daß keiner der Befragten auf die ambivalente Funktion des Betriebsrates - wie sie im Gesetz definiert ist - eingeht.

5.1.10 Der Einfluß von Geschlechtszugehörigkeit und Alter auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft

Nach Mausolff scheinen Geschlechtszugehörigkeit und Alter beim Grad der gewerkschaftlichen Aktivität eine gewisse Rolle zu spielen: "Von den Befragten sind die Männer stärker politisch interessiert und stärker gewerkschaftlich organisiert als die Frauen. Ältere Arbeitnehmer geben größeres politisches Interesse an als jüngere und tendieren auch mehr zur Gewerkschaft."³¹⁰⁾ Dieser Hinweis veranlaßt uns, den Einfluß dieser beiden Faktoren auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft unserer Befragten zu untersuchen.

5.1.11 Gewerkschaftsmitgliedschaft und Altersstruktur

Um den Einfluß des Alters der Befragten auf die Begründung der Gewerkschaftsmitgliedschaft festzustellen, haben wir die Ergebnisse der Frage Nr. 38 a ("Sind Sie gewerkschaftlich organisiert, wenn ja, warum/wenn nein, warum nicht?") in drei altersmäßig gegliederte Gruppen aufgeteilt, wonach jeweils die jüngsten, mittlersten und ältesten 10 Befragten eine Gruppe bildeten.

Dabei ergab sich für die Männer, daß mit zunehmendem Alter die Tendenz steigt, die Gewerkschaftsmitgliedschaft eher - statt mit persönlichen - mit kollektiv-gesellschaftlichen Motiven zu begründen.³¹¹⁾

Dieses Ergebnis bestätigt van de Valls Resultat, daß die "ideell-kollektiven Gründe" mit zunehmendem Alter an Bedeutung zunehmen.³¹²⁾

Bei der Halbierung seines Samples in Arbeiter bis 30 Jahre fand er nur 5 %, die aus "ideell-kollektiven Motiven" Mitglied wurden, bei den über 30jährigen waren es dagegen 26 %.³¹³⁾

Ein für die Gruppe der Arbeiterinnen entsprechendes Ergebnis fanden wir nicht.

5.1.12 Der Einfluß des Familienstandes der Frauen auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft

Die von den weiblichen Nichtmitgliedern gegebenen Antworten bei der Frage, weshalb man sich nicht in der Gewerkschaft befindet,³¹⁴⁾ veranlaßten uns, die gesamte Gruppe der Frauen nach dem Einfluß des Familienstandes auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft hin zu untersuchen. Dabei kamen wir zu folgenden Ergebnissen:

1. Die fünf weiblichen Nichtmitglieder sind alle verheiratet. Aus ihren Antworten wird deutlich, daß sie eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft vor allem für Männer bzw. für alleinstehende Frauen für notwendig halten.
2. Die zwölf alleinstehenden Frauen (ledig, geschieden oder verwitwet) sind dagegen alle Gewerkschaftsmitglieder. Elf davon befinden sich in der Gruppe mit dem Mitgliedschaftsmotiv "Schutz und Sicherheit".³¹⁵⁾

Damit gilt für die befragten Frauen unserer Untersuchung als gesichert, daß die Gewerkschaftsmitgliedschaft vor allem bei alleinstehenden - und in unserem Falle vorwiegend älteren - Frauen als ein wichtiges Element der eigenen beruflichen und ökonomischen Sicherheit angesehen wird. Dieser Gesichtspunkt scheint bei verheirateten Frauen weniger der Fall zu sein. Diese Frauen sehen ihre wirtschaftliche Sicherheit primär durch den Ehegatten vermittelt und betrachten sich vermutlich eher als 'Zuverdiener'.

5.2 Determinanten gewerkschaftlicher Lohnpolitik

Die Konflikte zwischen Lohnarbeit und Kapital finden im organisierten Kapitalismus vor allem in Form von Lohnauseinandersetzungen statt. Nachdem wir weiter oben das Verhältnis von Arbeitern zu Gewerkschaft und Betriebsrat beschrieben haben, folgt nun die Einschätzung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik durch die Arbeiter. Um Determinanten gewerkschaftlicher Lohnpolitik herauszu-

stellen, werden zuerst Aspekte der Marxschen Lohntheorie erörtert, weil wir mit Hilfe marxistischer Ansätze unsere Befunde interpretieren wollen. Das Schwergewicht dieser theoretischen Darstellung liegt in der Beschreibung wesentlicher Faktoren gewerkschaftlicher Lohnpolitik im organisierten Kapitalismus.

5.2.1 Aspekte der marxistischen Lohntheorie

Während die gewerkschaftliche Lohn- und Tarifpolitik von Anfang an vertragliche Regelungen für den Verkauf der Ware Arbeitskraft erkämpfte, blieben deren Verkaufsbedingungen unangetastet. Primäres Ziel war es dabei, mit den vom Kapital vorgegebenen Normen der Bewertung individueller Leistungen im Arbeitsprozeß eine Anhebung des Lohnniveaus zu erreichen. Nach Weick haben die Erfolge der einzelnen Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten auf dem Gebiet der Tarifpolitik aber dazu beigetragen, die eigene Kraft und die Solidarität der Arbeiter in bezug auf Abschaffung des Lohnarbeitsverhältnisses zu schwächen. "Das unmittelbare Interesse großer Teile der Arbeiterklasse verengte sich auf periodische Lohnerhöhungen. Diese Lohnerhöhungen auch zu erkämpfen, waren mehr Arbeiter bereit als durch Kampf die Bedingungen zu verändern, die ständige Lohnerhöhungen erforderlich machten."³¹⁶⁾ Deshalb war die Praxis der Gewerkschaften "für einen großen Teil der organisierten Arbeiter und sicher für einen noch größeren Teil der nichtorganisierten Arbeiter zuerst einmal Tarifpolitik für höhere Löhne. Je weniger sich an der gesellschaftlichen Lage der Arbeiterklasse änderte, um so mehr mußte sich auch das Interesse dem Preis für die verkaufte Arbeitskraft zuwenden."³¹⁷⁾

Dabei kann dieser Preis der Ware Arbeitskraft in der Regel schwanken zwischen dem physischen Existenzminimum der jeweiligen gesellschaftlichen Lebensbedingungen und einem Maximum, welches die Profite derart verringert,

daß die Unternehmer nicht mehr bereit sind zu investieren.

Zwischen diesem Minimum und Maximum hängt die konkrete Bestimmung des Lohnniveaus von den "respektiven Kräften der Kämpfenden",³¹⁸⁾ - also vom "Schicksal" des "Klassenkampfes" - ab. So empfiehlt Marx den Gewerkschaften, "Sammelpunkte des Widerstandes gegen die Gewalttaten des Kapitals"³¹⁹⁾ zu sein. Er weist aber gleichzeitig darauf hin, daß Gewerkschaften nicht nur die ökonomische Situation der Arbeiter erhalten und verbessern sollen, sondern er fordert sie auf, über diesen "Kleinkrieg gegen die Wirkungen des bestehenden Systems"³²⁰⁾ hinaus ihre "organisierten Kräfte zu gebrauchen als einen Hebel zur schließlichen Befreiung der Arbeiterklasse, d. h. zur endgültigen Abschaffung des Lohnsystems".³²¹⁾

Diese doppelte Aufgabenstellung der Gewerkschaften - Hebung des Preises der Arbeitskraft als auch endgültige Abschaffung des Lohnarbeitsverhältnisses - sollte auch heute noch ihre Gültigkeit besitzen. Allerdings haben sich unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus die Determinanten gewerkschaftlicher Lohnpolitik im Vergleich zur Marx'schen Beschreibung vielfach kompliziert und geändert.

5.2.2 Tendenzen und Gegentendenzen einer gesamtgesellschaftlichen Regulierung der Lohnpolitik im organisierten Kapitalismus

Eine der Hauptaufgaben des Staates im organisierten Kapitalismus besteht darin, eine Wirtschaftspolitik der Vollbeschäftigung, des Wirtschaftswachstums und der Preisstabilität zu praktizieren. Obwohl dadurch eine starke staatliche Intervention stattfindet, "... behalten private Interessen doch den Primat vor öffentlichen. Private, von Gewinnerwartungen gesteuerte Investitionen sind die eigentlichen wachstumsaktiven Investitionen."³²²⁾

Wir folgen hier der These von Offe u. a., nach der in dieser Situation das Instrument der staatlich beeinflussten Einkommenspolitik an Bedeutung gewinnt, denn ihr Korrelat - staatliche Preis- und Profitkontrolle - würde den Dispositionsspielraum der Unternehmer systemwidrig einengen. Dabei muß die "Entwicklung der Masseneinkommen den Wachstumserfordernissen des Kapitalstocks angepaßt" werden.³²³⁾ Denn, da der Umfang der wirksamen Nachfrage vor allem von den Masseneinkommen bestimmt wird, gilt es, "... die Löhne und Gehälter einer staatlichen Regulierung zu unterwerfen."³²⁴⁾

Weiterhin nimmt Offe an, daß der traditionelle Konflikt um Löhne und Arbeitszeit zunehmend ersetzt wird "... durch die Simulation gesamtwirtschaftlicher Gleichgewichtsprozesse, aus denen sich die systemgerechten und stabilitätskonformen Löhne errechnen. Der Prozeß der Lohnfindung wird somit tendenziell aus dem Marktgeschehen herausgenommen, der Lohnkonflikt sistiert."³²⁵⁾

Inwieweit diese Beschreibung in der BRD schon Realität geworden ist, entzieht sich unserer Fragestellung. Zum Beispiel werden bei der 'kostenniveau-neutralen' Lohnpolitik einige Elemente der Offe'schen These deutlich: Diese Lohnpolitik wird im Gutachten des Sachverständigenrates wie folgt beschrieben:

- "1. Die Nominallohne dürfen im Durchschnitt nicht stärker erhöht werden als um den Prozentsatz, um den sich in der Gesamtwirtschaft das Produktionsergebnis je Stunde erhöht.
2. Zusätzlicher Spielraum für Lohnerhöhungen über den Produktivitätszuwachs ergibt sich nur, wenn entweder der Anteil der Kapitalkosten an den Gesamtkosten abnimmt, etwa durch Zinsverbilligung oder durch kapitalsparenden technischen Fortschritt, oder wenn die 'terms of trade' sich verbessern, das heißt die Preise der Exportgüter schneller steigen als die Preise der Importgüter."³²⁶⁾

Diese Rate müßte jedoch um einige Faktoren korrigiert werden, wie u. a.: Lohnsummeneffekt (Wanderungen von Arbeitskräften von weniger produktiven zu produktiven Arbeitsplätzen).

Als Zielkonzeption der 'kostenniveau-neutralen Lohnpolitik' gelten gleichmäßiges Wachstum und Preisstabilität, wobei Vollbeschäftigung im Wachstum mitenthalten ist. Als weiteres Ziel kommt die Verhinderung allzugroßer Zahlungsbilanzungleichgewichte hinzu.

Nach den Autoren der "Gewerkschaftsstudie", deren Ergebnissen wir uns anschließen, steht gewerkschaftliche Lohnpolitik vor der Alternative, daß sie "eine vorwiegend wachstumsorientierte Lohnpolitik unter Hintansetzung des Zieles der Preisstabilität betreiben"³²⁷⁾ kann oder die Lohnpolitik stärker an der Erhaltung eines konstanten Preisniveaus ausrichtet bei einer möglichen Vorgabe gewisser Wachstumsspielräume.

Für die gewerkschaftliche Lohnpolitik ergeben sich daraus folgende Konsequenzen: durch eine staatliche Einkommenspolitik kann die Lohnpolitik der Gewerkschaften zu einer abhängigen Variable im Kalkül der Wachstumspolitik werden.

"Die herkömmlichen Aktionsparameter der Gewerkschaften, Tarifautonomie und Streik, werden instrumentalisiert und funktionalisiert, d. h. auf die Erfordernisse des ökonomischen Wachstums bezogen."³²⁸⁾ Aggressive Lohnkämpfe und Streiks werden so tendenziell dysfunktional. Es gibt zwar weiterhin sektorale Lohnverhandlungen, doch sind die formulierten Lohnleitlinien ein Orientierungspunkt der gesamten Lohnpolitik. Denn Streiks und Aussperrungen werden vor allem bei zentralisierten Lohnverhandlungen zu schwer praktizierbaren Instrumenten der Lohnpolitik. "Sie richten sich nicht mehr allein gegen die jeweils andere Tarifpartei, sondern auch gegen das vom Staat repräsentierte 'Gesamtinteresse', erhalten mithin einen politischen Charakter".³²⁹⁾ Der Streik als wichtigste, den Gewerkschaften zur Verfügung stehende Aktionsmöglichkeit, wird in seiner politischen Bedeutung stark verkürzt. Streiks erscheinen unter diesen Bedin-

gungen nur noch legitim, wenn das Unternehmerverhalten gegen die gesamtwirtschaftlichen Ziele verstößt; z. B. wenn die Lohnangebote der Unternehmer stark unter den Lohnleitlinien liegen.

Nach Meinung der Autoren der "Gewerkschaftsstudie" ist der Spielraum gewerkschaftlicher Lohnpolitik im gegebenen ökonomischen System eng begrenzt. Er wird einerseits beschränkt durch die gesamtwirtschaftlichen Ziele der Geldwertstabilität bzw. der Vermeidung von Zahlungsbilanzdefiziten und andererseits durch das Wirtschaftswachstum bei Vollbeschäftigung.

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik kann sich innerhalb dieser Schranken eher an einem der beiden Ziele orientieren. Ihre Erfolgchancen aber hängen von der staatlichen Wirtschaftspolitik ab. Eine aggressive Lohnpolitik, die auf Wachstumsstimulierung hinzielt und gegen eine an Geldwertstabilität orientierte Wirtschaftspolitik gerichtet ist, kann nur temporäre Erfolge haben. Sie wird spätestens bei anhaltenden Zahlungsbilanzdefiziten zu einer Deflationspolitik mit Arbeitslosigkeit, Wachstumsverlusten und geringerem Lohnzuwachs führen. Wenn der Staat aber selber eine aktive Wachstumspolitik betreibt, dann muß sich die Gewerkschaft am vorhandenen Wachstumspotential orientieren.

Für beide Alternativen gilt gleichermaßen: Das Ziel der Umverteilung des Volkseinkommens zugunsten der Arbeitnehmer durch Lohnpolitik ist illusionär, sie muß an dem Rückkoppelungsmechanismus von Sparen und Investitionen scheitern.³³⁰⁾

Bei diesen Thesen bleiben allerdings viele Probleme offen. Außerdem müssen sie im Hinblick auf die tarifpolitische Praxis in der BRD relativiert werden: so bleibt die Realisierung der 'kostenniveau-neutralen Lohnpolitik' in der Realität - bedingt durch viele Variablen - ungesichert: "Auf der jeweiligen Stufe der Lohnbildung - Konzertierte Aktion, nationale Lohnverhandlung auf Branchenebene, regionale Lohnverhandlung, betriebliche Lohnbildung - treten zusätzliche Bestimmun-

gen auf, die zu erheblichen Abweichungen zwischen 'kostenniveau-neutraler' und faktischer betrieblicher Lohnhöhe führen können.³³¹⁾

Die stark zentralisierte gewerkschaftliche Tarifpolitik, der alle Betriebe einer Region von fünf bis mehreren zehntausend Beschäftigten unterliegen, trägt nicht zu einer Vereinheitlichung der Lohnpolitik bei. Denn Betriebe mit unterschiedlicher Konjunktur- und Produktivitätsentwicklung fallen unter den gleichen Tarifvertrag.³³²⁾

Daraus folgen Konsequenzen für die Entlohnung: da sich die Tarife eher am 'Grenzbetrieb' orientieren - also an Betrieben mit ungünstigeren Kostenbildern, die die vorgesehene Erhöhung gerade noch ertragen können - erzielen andere Unternehmen eine 'Differentialrente' in Höhe des Betrages, den sie aufgrund ihrer günstigeren Situation für Löhne und Gehälter zahlen könnten. Ein Teil dieser 'Differentialrente' wird in Form von außertariflichen Zulagen zu den Löhnen hinzugezahlt, um für diese Betriebe die besten Arbeitskräfte zu sichern. Die nicht tarifvertraglich gesicherten Lohnbestandteile werden in der Regel in Krisenzeiten wieder abgebaut und haben ohnehin entso-lidarisierende Wirkung auf die Arbeiter, da sie auch innerhalb eines Unternehmens verschieden, willkürlich und nicht nachvollziehbar sind.³³³⁾ Folge dieser Entwicklung ist, daß sich eine Tendenz feststellen läßt, die der zentralisierten Lohnbildung entgegenwirkt: auf der untersten Ebene beeinflussen die eigentlich nicht verhandlungsbefugten Betriebsräte und betrieblichen Lohnkommissionen mittels Betriebsvereinbarungen die betriebliche Entlohnungspraxis.³³⁴⁾

Auch scheint die lohnpolitische Entwicklung in der BRD seit 1969, die u. a. durch eine Zunahme spontaner Streiks gekennzeichnet ist,³³⁵⁾ die Grenzen einer zu sehr an staatlicher Wirtschaftspolitik und globalen Daten orientierten Lohnpolitik anzudeuten.³³⁶⁾ Präzisere wissenschaftliche Aussagen über diese beschriebene Lohnpolitik und ihre mögliche Entwicklung in der Zukunft lassen sich jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht erstellen.

5.2.3 Die Bedeutung der zentralisierten gewerkschaftlichen Tarifpolitik für die Arbeiter

Die bisher in der BRD praktizierte Tarifpolitik der Gewerkschaften hat u. a. auch zu einer Entpolitisierung der Arbeiterschaft beigetragen.

Die zentralisierten Verhandlungen lassen so gut wie keine Beteiligung oder Kontrolle der unmittelbar Betroffenen zu. Denn an diesen Tarifverhandlungen ist lediglich eine kleine Zahl ständiger Tarifkommissionsmitglieder beteiligt, die vor allem - außer einigen Betriebsratsvorsitzenden und Vorsitzenden der Vertrauensleutekörper - aus hauptberuflichen Gewerkschaftsfunktionären besteht. Hinzu kommt, daß durch "Versachlichung" und "Verwissenschaftlichung" der Lohnpolitik der Einfluß von Experten die Funktionen der Tarifkommissionen entscheidend geändert haben. Wichtige Vorentscheidungen fallen zwischen Vorstand, Bezirksleiter und den Experten, während die Tarifkommissionen vor allem Informations- und Konsultationsfunktion haben. In ihrer Funktion als Mitglieder der Tarifkommissionen fallen den nebenberuflichen Funktionären vor allem die Aufgaben zu, die Gremien über die "Stimmung" in den Betrieben, Erwartungen der Mitglieder usw. zu informieren.³³⁷⁾

Die auf regionaler Basis für den einzelnen Arbeiter undurchsichtige und weitgehend unbeeinflussbare Lohnentwicklung gilt jedoch auch für die betriebliche Ebene: die hier häufig vorkommenden übertariflichen Leistungen der Unternehmen werden in den seltensten Fällen von den Betroffenen erkämpft, sondern kommen meist durch das Entgegenkommen der Geschäftsleitung oder das Taktieren des Betriebsrates ³³⁸⁾ zustande. Aufgrund der eigenen Einflußlosigkeit und des geringen Kontaktes zur Lohnpolitik wird vermutlich für viele Arbeiter nicht ersichtlich, daß Lohnfragen Machtfragen sind. Auch ist die überbetriebliche Lohnpolitik wegen der Kompliziertheit der Zusammenhänge vermutlich schwer nachvollziehbar. Im Zusammenhang mit unseren theoretischen Erörterungen untersuchen wir, wie die Befragten die gewerkschaftliche

Lohnpolitik beurteilen. Folgende Fragen sind dabei besonders von Bedeutung:

- Erkennen die Befragten die Abhängigkeit gewerkschaftlicher Lohnpolitik von gesamtwirtschaftlichen Faktoren?
- Sehen sie die ihnen gezahlten Löhne als Resultat eines stark zentralisierten Konfliktes, als Ergebnis der "Kräfte der Kämpfenden" unter zunehmender Beteiligung des Staates?
- In welcher Rolle sehen die Befragten sich selber dabei? Als 'Empfänger' mehr oder weniger regelmäßiger Lohnerhöhungen, die von ihrer Organisation für sie erkämpft werden, oder kritisieren sie die durch die Zentralisierung der Tarifverhandlungen einhergehende Fremdbestimmung der Lohnpolitik? Nennen sie Möglichkeiten, selber mehr Einfluß auf die Lohnpolitik zu nehmen?
- In diesem Zusammenhang interessiert uns auch, ob überhaupt einige Arbeiter die gewerkschaftliche Lohnpolitik grundsätzlich kritisieren; das bedeutet, daß sie von den Gewerkschaften nicht nur häufiger Lohnerhöhungen erwarteten, sondern darüber hinaus eine Verbesserung ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Situation fordern würden.

An dieser Stelle sei nochmals auf die große Bedeutung der Lohnpolitik für die Befragten verwiesen. Wir haben weiter oben bei der Beschreibung der Gruppe gesehen,³³⁹⁾ daß die durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienste 881,-- DM (Männer) und 649,-- DM (Frauen) betrugen. Die entsprechenden Familieneinkommen waren 1 486,-- DM bzw. 1 891,-- DM.

In allen Familien der Befragten bildete das Arbeitseinkommen die einzige Einkommensquelle und wurde fast vollständig für den Lebensunterhalt ausgegeben. So fanden wir nur bei 3 Männern Ersparnisse über 5000 DM und bei sechs Frauen bis 3000 DM.

Angesichts dieser ökonomischen Situation ist zu untersuchen, welche Bedeutung die Befragten der gewerkschaftlichen Lohnpolitik beimessen.

5.2.4 Die Einstellungen zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik

Um die Einstellungen der von uns befragten Arbeiter und Arbeiterinnen zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik zu ermitteln, haben wir folgende Frage gestellt:

Nr. 40: "Wie verhalten sich Ihrer Meinung nach die Gewerkschaften bei ihren Lohnforderungen?"

A. Zufriedenheit mit der gewerkschaftlichen Lohnpolitik

Für etwa die Hälfte der Befragten (10 Männer und 21 Frauen) verhalten sich die Gewerkschaften bei ihren Lohnforderungen "richtig".

"Richtig, müssen weiter Lohnforderungen stellen." (14 m)
"Richtig, müssen höhere Löhne fordern." (15 m)
"Setzen sich für uns ein, damit wir mehr Geld bekommen." (11 w)

Eine wie auch immer sich darstellende Kritik an gewerkschaftlicher Lohnpolitik wurde nicht formuliert. Auch die Abhängigkeit der Löhne von gesamtwirtschaftlichen Faktoren wird nicht gesehen. Da in dieser Gruppe im Gegensatz zur nächsten Gruppe keine Detailinformationen, z. B. über Lohnforderungen, Tarifverhandlungen, gegeben werden, vermuten wir einen niedrigen Informationsstand über Lohnprobleme. Bei einem Drittel der Frauen dieser Gruppe wird sogar eine Unsicherheit darüber deutlich, ob die Gewerkschaften sich in ihrer Lohnpolitik "richtig" verhalten:

"Setzen sich vermutlich richtig ein." (29 w)
"Doch sie setzen sich schon ein, das glaube ich schon." (12 w)

B. Zu geringe Forderungen - Kritik am Kompromißcharakter

Eine zweite Gruppe mit insgesamt 24 Befragten (15 Arbeiter und 9 Arbeiterinnen) hat nicht dieses ungetrübte Verhältnis zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik. Zwar wird das Schwergewicht der gewerkschaftlichen Tätigkeit - Lohn-Tarif- und Sozialpolitik - grundsätzlich nicht in Frage gestellt, aber auf der anderen Seite äußert man harte Kritik am Kompromißcharakter der gewerkschaftlichen Lohnpolitik:

"Nicht konsequent genug, wochenlangender Streit und Scheingefechte, dann über Nacht Einigung in der Mitte." (18 m)
"Geben zu schnell nach, sind nicht hart genug." (19 m)

Für die Befragten dieser Gruppe sollen die Gewerkschaften bei ihren Forderungen bleiben oder noch mehr fordern. Umso unverständlicher werden für diese Arbeiter die Kompromisse bei Tarifabschlüssen:

"Wollen sich nicht ganz den Zorn der Arbeitgeber zuziehen, sollten bei 15 % bleiben und nicht zurückstecken. Stecken immer zurück. Wenn man was anfängt, muß man es zu Ende führen." (2 m)
"Miserabel: voriges Jahr: Forderungen von 15 %, dann 11 %, schließlich Kompromiß bei 7,5 %. Eine Gewerkschaft, die die Arbeiter hinter sich hat, sollte nicht zurückstecken. Entweder 7,5 % sofort nehmen oder 15 %." (12 m)

Diese Detailkenntnisse verraten - im Gegensatz zur Vorgruppe - individuelle Betroffenheit und mehr Interesse an der Lohnpolitik. Auch können diese Befragten nicht mehr als nur passive Empfänger von Lohnerhöhungen angesprochen werden. Aber die Kritik am "Kompromißcharakter" und an "Scheingefechten" zeigt auch, daß die gesamtwirtschaftlichen Faktoren der Lohnbildung unklar sind. Der Antagonismus zwischen Kapital und organisierter Lohnarbeit erscheint den Befragten eher wie ein Handel, bei dem die Gewerkschaften letztlich nachgeben:

"Sollten noch weiter gehen und bei den letzten Tarifverhandlungen streiken." (9 m)
"Bei uns müßten sie sich mehr einsetzen, nach Warnstreik kam es gar nicht zum Streik. Wir hätten richtig draufschlagen sollen." (4 m)
"Zu lasch, kein Kampfgeist." (22 m)
"Zuerst spielt man die Situation hoch, die Arbeiter werden aufgeputscht, gutes Urabstimmungsergebnis, dann ge-

en sie nach. Die Kollegen sind enttäuscht, die Gewerkschaften haben Angst vor Streik." (25 m)

Die Radikalität und Streikbereitschaft, die aus diesen Aussagen spricht, steht in Diskrepanz zur geringeren Kampfbereitschaft der Gewerkschaften, was jedoch nicht näher ausgeführt wird. Auch werden keine Vorschläge hinsichtlich einer Strategie zur Verringerung der eigenen Objektrolle gemacht.

Bei den Antworten der neun Arbeiterinnen dieser Gruppe fällt auf, daß sie von einer geringeren Kampfbereitschaft und weniger Detailkenntnissen geprägt sind:

Sie setzen sich wohl ein, aber nicht genug. Ich weiß auch nicht so Bescheid, weil ich nicht drin bin." (10 w)
Ich weiß nicht, ob das immer richtig ist. Sie schränken sich doch zu sehr ein." (6 w)
Weiß nicht, sollten mehr fordern." (14 w)

4. Ansätze einer grundsätzlichen Kritik gewerkschaftlicher Lohnpolitik

Die Aussagen der fünf folgenden Arbeiter sind in ihrer Kritik wesentlich radikaler und lassen sich bei weitgehender Interpretation als Ansätze einer grundsätzlichen Kritik gewerkschaftlicher Lohnpolitik bezeichnen. Es wird bemängelt, daß die Gewerkschaften sich "nur" an der Lohnpolitik orientieren und sich in das kapitalistische Gesellschaftssystem integriert haben:

Schärfer die Sachen durchdrücken, Gewerkschaften haben sich seit Jahren nur an der Lohnpolitik orientiert und festgefahren." (29 m)

Sind in ihrem gesamten Verhalten zu sehr parteiorientiert. Besonders die Gewerkschaftsspitze ist SPD-hörig." (11 m)

Zu weich, sollten mehr fordern und sich nicht von der SPD gängeln lassen." (21 m)

Wei weitere Befragte wünschen sich eine "radikalere" Gewerkschaft wie in anderen westeuropäischen Ländern:

Verglichen mit Italien und Frankreich und England viel zu human." (23 m)

Wenn es hart auf hart geht, geben sie im Gegensatz zu englischen und französischen Gewerkschaften nach, die deutschen Gewerkschaften wären bei qualifizierter Mitbestimmung noch mehr integriert, könnten sich auf 'Sachzwänge' herausreden." (24 m)

5.2.5 Der Stellenwert von Lohnerhöhungen im Vergleich zu erwünschten betrieblichen und gesellschaftlichen Verbesserungen der eigenen Situation

Bei der Untersuchung von Einstellungen der Arbeiter zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik ist es wichtig zu erfahren, welcher Stellenwert den Lohnerhöhungen im Vergleich mit anderen Forderungen zur Verbesserung der eigenen betrieblichen und gesellschaftlichen Situation zukommt.

Unter "betrieblichen" Verbesserungen verstehen wir hierbei u. a. Durchsetzung weiterer Mitbestimmung bis zur Selbstbestimmung des Arbeitsprozesses, bessere Arbeitsbedingungen.³⁴⁰⁾ Mit "gesellschaftlichen" Verbesserungen meinen wir die Beseitigung von Erscheinungen, die besonders für die Arbeiterexistenz typisch sind, wie z. B. Arbeitslosigkeit, zu hohes Rentenalter, bessere Alters- und Krankenversorgung usw.

Wir haben bei den Ergebnissen der Vorfrage (Nr. 40) gesehen, daß von der Mehrheit der Befragten keine grundsätzliche Kritik einer sich vor allem lohn- und tarifpolitisch betätigenden Gewerkschaftspolitik geäußert³⁴¹⁾ wird. Ihre Antworten wurden allerdings durch die speziell auf "Lohnpolitik" ausgerichtete Fragestellung begünstigt. Kann man daraus jedoch schließen, daß die in der Vorfrage von abhängigen Lohnarbeitern geäußerte Unzufriedenheit durch eine höhere Bezahlung geändert wird? Welche Bedeutung soll man Lohnforderungen von Arbeitern überhaupt zumessen, wenn man die fremdbestimmte Situation dieser Menschen im Produktionsprozeß mitberücksichtigt?

Wir haben weiter unten dargestellt, daß Lohnforderungen, Klagen und Beschwerden in bezug auf die Bezahlung zwar etwas über die objektive Bedeutung der Bezahlung aussagen und Hinweise auf empfundene Ungerechtigkeiten geben. Aber Lohnforderungen haben zugleich auch "... symbolischen Charakter. Wie kein anderer Aspekt der industriellen Arbeit eignet sich der Lohn als Vehikel, um Unzufriedenheit jeglicher Art auszudrücken."³⁴²⁾ Dahrendorf hat darauf hingewiesen, "daß der Lohn wahrscheinlich für

Immer das Ausdrucksmittel aller Forderungen, Wünsche und Beschwerden der Arbeiter bleiben wird, weil er als Symbol steht für viele andere Dinge.³⁴³⁾ Wenn man von diesen Annahmen ausgeht, so stellt sich der Lohnkonflikt neben der legitimen Forderung nach besserer Bezahlung - auch als Ausdruck einer umfassenderen Unzufriedenheit mit der betrieblichen und gesellschaftlichen Gesamtsituation dar. Diese Unzufriedenheit, die häufig nach solchen oben beschriebenen 'Verbesserungen' verlangt, ist von den Arbeitern vermutlich aufgrund der Kompliziertheit der Zusammenhänge und der Schwierigkeit emotionales Unbehagen zu verbalisieren, schwer in Form konkreter Forderungen auszudrücken. Da Unzufriedenheit deswegen nicht in Form von realisierbaren Forderungen formuliert werden kann,³⁴⁴⁾ werden solche Hoffnungen und Wünsche auf Veränderung der Gesamtsituation in Lohnforderungen kanalisiert. Dieser Symbolgehalt von Lohnkonflikten kann auch in der Erwartungshaltung in bezug auf die Gewerkschaften deutlich werden. Wenn bei einer differenzierten Frage nach den Aufgaben der Gewerkschaften betriebs- und gesellschaftsbezogene Antworten vorgegeben werden, so müßte die Mehrheit der Antworten sich eher auf eine Verbesserung der eigenen betrieblichen und gesellschaftlichen Situation als auf Lohnforderungen beziehen.³⁴⁵⁾

Ein solches Ergebnis wäre Beweis dafür, daß Arbeiter über möglichst hohe Bezahlung ihrer Arbeitskraft hinaus an Verbesserungen ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen interessiert sind und daß diese auf Betrieb und Gesellschaft bezogenen Wünsche auch nicht durch Lohnerhöhungen auszugleichen wären, obwohl Lohnerhöhungen in der Realität solche oft nicht näher konkretisierbaren Forderungen verschleiern bzw. kompensieren können.

Nr. 41: "Für welche der folgenden acht Punkte sollten sich Ihrer Meinung nach die Gewerkschaften mehr einsetzen? Können Sie das bitte in einer Reihenfolge angeben?"

Dabei wurden acht Kärtchen mit den Antwortmöglichkeiten gereicht und die Reihenfolge der Rückgabe vom Interviewer vermerkt.

Nur 50 % der Befragten brachten jedoch alle 8 Kärtchen in eine Reihenfolge, der Rest nannte weniger. Ein Arbeiter nannte sogar nur zwei Punkte. Bei der Auswertung haben wir alle 8 Antwortmöglichkeiten in umgekehrter Reihenfolge gepunktet: die erste Nennung erhielt 8 Punkte, die zweite 7 usw. und die letzte 1 Punkt.

Da nicht alle 8 Karten von allen Befragten in Reihenfolge zurückgegeben wurden, gibt es bei den Nennungen mit geringerer Punktzahl eine - vermutlich geringfügige - Verzerrung.

Ergebnis Männer:

Rangfolge	Punkte	Bezeichnung	Text der Antwortmöglichkeit
1	161	c	Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
2	145	d	bessere Arbeitsbedingungen
3	131	h	mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit
4	124	f	Herabsetzung des Rentenalters
5	115	b	engerer Kontakt zw. Gewerkschaftsführung und Arbeitern
6	113	e	höhere Lohnforderungen
7	86	i	bessere Altersversorgung
8	64	a	kürzere Laufzeit der Tarifverträge

Mitbestimmung, bessere Arbeitsbedingungen und "Schutz vor Arbeitslosigkeit" stehen mit 161, 145 und 131 Punkten weit vor "höheren Lohnforderungen" (113 Punkte). Hierbei zeigt sich, daß die Befragten die wichtigsten gewerkschaftlichen Aufgaben in einem gesellschaftlich-

politischen Zusammenhang sehen. Eine Verbesserung ihrer Gesamtsituation als abhängig Arbeitende scheint diesen Männern wichtiger zu sein als "höhere Lohnforderungen". Das bestätigt nicht nur unsere Hypothese, sondern auch Erfahrungen, die weiter oben schon wiedergegeben wurden, daß Arbeiter, wenn sie konkret auf ihre Situation hin befragt werden, sehr wohl Erwartungen formulieren, die über eine höhere Bezahlung der Ware Arbeitskraft hinausgehen und eine Verbesserung der Verkaufsbedingungen in den Vordergrund rücken.

Daß beispielsweise die Forderung nach der "Durchsetzung weiterer Mitbestimmung" vermutlich eng zusammenhängt mit unausgesprochenen Hoffnungen auf Verbesserung der betrieblichen und gesellschaftlichen Existenzbedingungen, sehen wir durch Dahrendorf und Popitz/Bahrdd bestätigt. Diese weisen darauf hin, daß Arbeiter den Begriff der Mitbestimmung nicht im Sinne seiner gesetzlichen Fixierung oder an gewerkschaftlichen Forderungen orientiert sehen, sondern ihn häufig weiter fassen. Beide Autoren haben gezeigt, daß Arbeiter diesen Begriff eher im ursprünglichen 'Wort-Sinn'³⁴⁶⁾ verstehen, wonach sie selber 'mit-bestimmen' wollen.

Einige Antworten unserer Befragung verdeutlichen diese These. Anzumerken ist, daß wir im Fragebogen das Problem der Mitbestimmung nicht direkt angesprochen haben. So kommt es, daß die folgenden Antworten sich aus verschiedenen Fragen-Komplexen ergeben:

Beispielsweise antworteten vier Frauen auf die Frage Nr. 41 - ("Für welche der folgenden 8 Punkte sollte sich die Gewerkschaft Ihrer Meinung nach am meisten einsetzen?") -

"Mitbestimmung, bei der Arbeit selbst." (2 w)

"An erster Stelle Mitbestimmung, z. B. wenn wir abgestoppt werden und wir schaffen den Takt nicht, wird nur mit dem Meister und Vorarbeiter verhandelt. Da haben wir gar keine Mitbestimmung bei so etwas." (12 w)

"Mitbestimmung haben wir nicht, was sollen wir da machen?" (24 w)

"Mitbestimmung." (27 w)

Diese letzte Arbeiterin antwortete auf die Frage Nr. 37: ("Würden Sie sagen, daß die Löhne in ihrem Betrieb im Verhältnis zu den Unternehmern gewinn gerecht sind")

"Die Löhne sind nicht gerecht. Aber wir haben noch keine Mitbestimmung. Können nicht reingucken, was sie verdienen." (27 w)

Auch die Antworten von zwei Männern auf die Frage Nr. 53 c ("Was sollte da im Betrieb besser sein?") beinhaltet die Forderung nach Mitbestimmung:

"Mitbestimmung, über die qualifizierte hinaus. Vom Arbeitsplatz über Produktionsmittel, Personalpolitik." (22 m)

"Mehr Mitbestimmung: von der betriebsnahen bis zur Arbeiterselbstverwaltung. Damit sind die anderen Probleme miteingeschlossen." (11 m)

Auch die Gesamtergebnisse der Frauen zeigen, daß höhere Lohnforderungen nicht an der Spitze der Erwartungen an die Gewerkschaft stehen.

Rangfolge	Punkte	Bezeichnung	Text der Antwortmöglichkeit
1	91	i	bessere Altersversorgung
2	84	b	engerer Kontakt zw. Gewerkschaftsführung und Arbeitern
3	80	h	mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit
4	78	e	höhere Lohnforderungen
5	74	f	Herabsetzung des Rentenalters
6	73	c	Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
7	70	d	bessere Arbeitsbedingungen
8	27	a	kürzere Laufzeit der Tarifverträge

Im Gegensatz zu den Männern war es bei den Frauen möglich, die Rangfolge der Ergebnisse in der Gesamtgruppe auf Präferenzen verschiedener Untergruppen zurückzuführen. In Tabelle 13 haben wir die Forderungen der Frauen an die Gewerkschaft altersmäßig³⁴⁷⁾ in drei Gruppen

(10 jüngere Arbeiterinnen, eine altersmäßige Mittelgruppe und zehn ältere Arbeiterinnen) aufgegliedert. Erst bei dieser differenzierten Betrachtung des Gesamtergebnisses werden die unterschiedlichen Schwerpunkte in den Antworten der Altersgruppen deutlich:

Die Position 1 (bessere Altersversorgung) kam vor allem durch die 10 ältesten Arbeiterinnen zustande. Diese Gruppe bevorzugte weiterhin Herabsetzung des Rentenalters und höhere Lohnforderungen.

Demgegenüber findet sich bei der altersmäßigen Mittelgruppe "bessere Altersversorgung" in der Mitte und bei den jüngeren Frauen sogar auf Platz 6.

"Engerer Kontakt zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitern" (Platz 2 im Gesamtergebnis) war eindeutiger Vorzug der jüngeren Arbeiterinnen, gefolgt von "höheren Lohnforderungen", "mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit" und "besseren Arbeitsbedingungen".

Bei der Mittelgruppe finden wir den "engeren Kontakt zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitern" auf Platz 4 und bei den älteren Frauen sogar auf Platz 5.

Die Position 3 im Gesamtergebnis: "mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit" kommt durch die Mittelgruppe zustande. An zweiter Stelle dieser Gruppe folgt "Durchsetzung weiterer Mitbestimmung". Auf Platz 3 und 4 kommen als deutliche Parallele zu den Präferenzen der älteren Frauen "Herabsetzung des Rentenalters" und "bessere Altersversorgung".

Die Erwartungen der jüngeren Arbeiterinnen sind situationsbezogen; sie weisen auf eine Auseinandersetzung mit der betrieblichen Realität hin. Engerer Kontakt mit der Gewerkschaftsführung soll diesen Frauen vermutlich zu höheren Lohnforderungen, mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit und besseren Arbeitsbedingungen verhelfen.

Im Zentrum der Wünsche der älteren Frauen stehen dagegen Forderungen, die zwar nicht situationsbezogen sind, aber vermutlich von der Berufssphäre geprägt sind: das Bedürfnis nach einem gesicherten Lebensabend und Herabsetzung

des Rentenalters weisen auf den Wunsch eines früheren und gesicherten Ausscheidens aus der betrieblichen Realität hin.

Eine weitere differenzierte Betrachtung des Ergebnisses ermöglicht Rückschlüsse auf eine Beeinflussung durch den Familienstand. Wir haben die 20 ältesten Frauen nach den Kriterien "verheiratet" bzw. "alleinstehend" (ledig, geschieden, verwitwet) getrennt (vgl. Tab. 14). Diese Einteilung bot sich deshalb an, weil genau 10 dieser 20 ältesten Frauen alleinstehend sind, so daß die Variable des Altersunterschiedes konstant gehalten werden konnte.³⁴⁷

Bei den Ergebnissen der Gruppe der verheirateten älteren Frauen zeigen sich deutliche Parallelen zur situationsbezogenen Orientierung der 10 jüngeren Frauen: An erster Stelle steht hierbei "engerer Kontakt zw. Gewerkschaftsführung und Arbeitern", gefolgt von "Durchsetzung weiterer Mitbestimmung", "höheren Lohnforderungen" und "mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit". Erst auf Position 5 kommen "bessere Altersversorgung" und "Herabsetzung des Rentenalters".

Diese beiden letzten Forderungen befinden sich an der Spitze der Wunschliste der 10 alleinstehenden Frauen (46 bzw. 43 Punkte). Dabei ist der große Abstand zu den nächsten Forderungen, die eher situationsbezogen sind, deutlich: "Schutz vor Arbeitslosigkeit" (21 Punkte), "höhere Lohnforderungen" (16 Punkte) und an letzter Stelle "engerer Kontakt zw. Gewerkschaftsführung und Arbeitern" (7 Punkte).

Die Präferenzen der Frauen lassen sich bei gruppenspezifischer Betrachtung durch die Gegensätze 'situationsbezogen' (eher jüngere und verheiratete Frauen) und 'nicht situationsbezogen', d. h., der betrieblichen Sphäre entweichend (eher ältere und alleinstehenden Frauen), kennzeichnen.

Eine Parallelität zu den Erwartungen der Männer an die Gewerkschaft, die sich 'ökonomisch' meist in ähnlicher Lage wie die alleinstehenden Frauen befinden, konnten wir nicht feststellen.

5.3 Streiks als mögliche Konsequenz einer konfliktorientierten Arbeiterbildung

Arbeiterbildung, die das Erkennen eigener Interessen und ihre Durchsetzung zum Ziel hat, muß auch berücksichtigen, daß es bei der Realisierung ihrer Inhalte zu Konflikten kommt. Streiks als kollektive Verweigerung der Ware Arbeitskraft gegenüber Staat und Unternehmern stellen bei solchen Auseinandersetzungen das wichtigste Kampfmittel der Arbeiter dar. In ihrer Funktion haben Streiks je nach Verbreiterungsgrad und Gegenstand sowohl ökonomischen als auch politischen Charakter.

Nach der Theorie von Marx und Engels bereiten Streiks als ökonomische Kämpfe den politischen Kampf vor, damit sind sie aber gleichzeitig politischer Kampf. Engels bezeichnet die damaligen englischen Streiks als "Vorpostenscharmützel, zuweilen auch bedeutendere Gefechte", die aber nichts entscheiden. Sie sind aber wichtig, um die Arbeiter ökonomisch abzusichern. Für Engels sind Streiks der sicherste Beweis, "daß die entscheidende Schlacht zwischen Proletariat und Bourgeoisie herannaht. Sie sind die Kriegsschulen der Arbeiter, in der sie sich auf den großen Kampf vorbereiten."³⁴⁸⁾

Anders als Marx und Engels unterscheidet Lenin zwischen dem ökonomischen und dem politischen Kampf. Für ihn ordnet sich der "Kampf für Reformen dem revolutionären Kampf für Freiheit und Sozialismus unter."³⁴⁹⁾ Diese Trennung und Unterordnung des ökonomischen Kampfes unter den politischen kann - wenn überhaupt - nur durch die besonderen historischen Bedingungen im damaligen Rußland begründet sein und ist keinesfalls auf Gesellschaften im gegenwärtigen Stadium des Kapitalismus übertragbar.³⁵⁰ Auch Rosa Luxemburg widerspricht dieser Trennung. Bei der Analyse der Kampfstriks in Rußland fiel ihr auf, "daß darin das ökonomische und das politische Moment unmöglich voneinander zu trennen sind."³⁵¹⁾ Für sie sind politischer und ökonomischer Kampf nicht "zwei parallel verlaufende Aktionen, sondern bloß zwei Phasen, zwei Stufen des Emanzipationskampfes der Arbeiterklasse."³⁵²

Für die Gegenwart bezeichnet Abendroth eine exakte begriffliche Trennung zwischen 'politischem' und 'arbeitsrechtlichem' Streik als "nicht möglich". Denn jeder Streik ist "notwendig öffentliches Handeln". Indem er sich an die Öffentlichkeit und zumindest mittelbar an die öffentliche Gewalt wendet, "enthält aber jeder Streik ein politisches Moment".³⁵³⁾ Die herrschende Meinung der Arbeitsrechtssprechung in der BRD, die sich vorwiegend an einem Gutachten von Nipperdey orientiert, hat die Anwendung des Streiks aber beträchtlich eingeschränkt. Danach sind Streiks nur "sozialadäquat" und rechtmäßig, wenn sie folgende Bedingungen erfüllen:

- "a) Sie müssen gegen die Arbeitgeber oder deren Vereinigungen gerichtet sein.
- b) Sie müssen um Arbeitsbedingungen geführt werden.
- c) Das Streikziel muß durch privatrechtlich-arbeitsrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwirklicht werden" können.³⁵⁴⁾

Später ergänzt Nipperdey seine Ausführungen noch dahingehend, daß "sozialadäquate" Streiks nur von "tariffähigen Parteien" und zum Abschluß eines Tarifvertrages geführt werden dürfen.³⁵⁵⁾ Dadurch wird das Streikrecht noch weiter eingeschränkt: Es wird auf die Gewerkschaften 'kanalisiert' und darf nur noch "ultima ratio" im Arbeitskampf sein.³⁵⁶⁾ Das heißt, vor Ausruf eines Streiks müssen alle friedlichen Mittel ausgeschöpft werden. Auch ist ein Streik "sozialinadäquat", wenn das "erstrebte Ziel auf dem normalen Rechtsweg zu erreichen ist".³⁵⁷⁾ In der Praxis der Arbeitskampfrechtsprechung finden wir diese Einengung der Streiks in vielen Urteilen bestätigt.³⁵⁸⁾ Hinzu kommt eine de facto-Legalisierung der Aussperrung - wie z. B. in Hessen - wo eine Aussperrung de jure nach Artikel 29 der Landesverfassung verboten ist.³⁵⁹⁾

Im Jahre 1963 erklärte das Bundesarbeitsgericht "den wilden Streik ausdrücklich für rechtswidrig".³⁶⁰⁾ Dabei ist die Haftung der "rechtswidrig" streikenden Arbeiter gesamtschuldnerisch. Auch die Gewerkschaften haften gesamtschuldnerisch, für "rechtswidrig" Streikende, wenn sie diesen Gemäßregeln Unterstützung zukommen lassen.³⁶¹⁾

Rajewsky interpretiert dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichtes dahingehend, daß die Gewerkschaften zum ersten Mal nicht mehr als Organisationen verstanden würden, "die es im Sinne der Systemerhaltung zu reglementieren gilt, sondern als Ordnungsfaktoren, die ihrerseits die immer noch potentiell gefährlichen Arbeiter zu reglementieren haben."³⁶²⁾

Nach Auffassung der Autorin kommt die Einschränkung des Streikrechtes von zwei Seiten zustande: zum einen wird es durch die Festlegung auf die Unternehmer weitgehend dem politischen Bereich entzogen. Andererseits versucht man mit Hilfe des ultima-ratio-Prinzips und durch Verbot der wilden Streiks einen Bereich innerhalb der einzelnen Betriebe zu schaffen, der vor möglichen Arbeitskämpfen geschützt bleibt. Folge dieser Entwicklung ist, daß eine unmittelbare Interessenvertretung der Arbeiter durch die Gewerkschaften verhindert und daß die Verselbständigung der gewerkschaftlichen Organisationen von den Interessen der Arbeiter juristisch abgesichert wird.³⁶³⁾

In diesem Zusammenhang kommt Weick zu dem Urteil, daß in den Gewerkschaften der Streik "seit Jahrzehnten gezähmt" ist. "Er ist ein durch Satzungen der Gewerkschaften und durch die Rechtsprechung definiertes Instrument der Tarifautonomie geworden."³⁶⁴⁾ Ein weiterer Aspekt der Problematik ergibt sich bei Betrachtung der Streikpraxis der letzten Jahre. Besonders seit den Septemberstreiks 1969 ist erkennbar, daß die institutionalisierten Konfliktaustragungen - also die gewerkschaftlich organisierten Streiks - im Verhältnis zu den spontanen Streiks zahlenmäßig eine immer geringere Rolle einnehmen.³⁶⁵⁾

Die Instrumentalisierung des Streiks in der bestehenden Rechtsordnung wird durch spontane Streiks tendenziell aufgebrochen. Nach Weick sah sich die Gewerkschaftsführung oft zur Solidarisierung mit spontanen Streiks gezwungen, "deren objektive Gründe zum Teil auch in einer Gewerkschaftspraxis zu sehen sind, die den Streik stets zu vermeiden suchte. War der Streik bislang als letztes Mittel nach gescheiterten Verhandlungen vorgesehen, so sieht sich die Gewerkschaftsbürokratie heute bereits

während der Verhandlungen durch spontane Streikbewegungen unter Druck gesetzt. Die zentralen Instanzen der Gewerkschaften entscheiden heute nur noch über Streiks, die es immer seltener gibt: über die in der bestehenden Rechtsordnung legalisierten Streiks in Tarifauseinandersetzungen." ³⁶⁶⁾

Wann und weshalb sind Arbeiter bereit zu streiken? Schumann u. a. haben dargestellt, daß die Streikdispositionen von Arbeitern am höchsten sind, wenn einerseits Arbeitskräftemangel besteht und andererseits durch konjunkturellen Aufschwung die Unternehmergewinne im Verhältnis zu den Tariflöhnen überproportional steigen. ³⁶⁷⁾

Schellhoss stellte fest, daß die Gewerkschaften in bezug auf tarifpolitisch bedingte Streiks eine "kaum eingeschränkte Legitimität" besitzen. ³⁶⁸⁾ Er betont, daß aus der Streikpraxis der BRD kein Fall bekannt sei, wonach "eine nennenswerte Zahl von Streikbrechern oder eine apathische Haltung weiter Teile der Streikenden das Ende oder den Erfolg von Arbeitsniederlegungen beeinflußt haben." ³⁶⁹⁾

Hinweise zur Beurteilung des politischen Streiks durch Arbeiter geben Schumann u. a., indem sie zeigen, daß die Einstellung zum politischen Streik damit zusammenhängt, ob den Gewerkschaften Zuständigkeit für politische Fragen zugesprochen wird. Dieses Ergebnis wurde beim Vergleich der Antworten auf zwei Fragen deutlich. Dabei waren einmal 25 % der Befragten für ein aktives Eingreifen der Gewerkschaften in die Politik und 27 % votierten für den politischen Streik. ³⁷⁰⁾

Ausgehend von der oben ausgeführten Diskussion interessieren uns in bezug auf unser Untersuchungsziel folgende Probleme:

- Sehen die Befragten, daß Arbeitskämpfe notwendig sind, um ihre Lage zu erhalten bzw. zu verbessern? Oder sehen sie Streiks prinzipiell als vermeidbar und systemwidrig an?
- Kennen und akzeptieren die Befragten die juristische

Trennung zwischen dem 'legalen' Tarifstreik als 'ultima ratio' und dem illegalen 'politischen' Streik?

- Ist eine Streikbereitschaft erkennbar, die unabhängig ist von gewerkschaftlich organisierten Streiks?
- Welche Rolle der politischen oder nur tarifpolitischen Interessenvertretung billigen die Arbeiter den Gewerkschaften zu? Befürworten sie ein Eingreifen der Gewerkschaften in die Sphäre des Staates oder sind sie eher der Meinung, daß die Gewerkschaften sich von der Politik fernhalten sollen?

5.3.1 Die Einstellung der Befragten zu Streiks

Nr. 42: "Sollten Ihrer Meinung nach Lohnforderungen auch heute noch mit einem Streik durchgesetzt werden, falls andere Mittel erfolglos sind?"

Männer	Frauen	
29	18	ja
-	5	nein
1	6	teils/teils
-	1	keine Antwort
30	30	

Nach diesem Ergebnis befürworten 54 Befragte (30 Männer und 24 Frauen) Streiks zur Durchsetzung höherer Lohnforderungen, wenn auch mit Einschränkungen.

A. Ablehnung des Streiks (5 Arbeiterinnen)

Bei einer kleinen Gruppe von 5 Frauen wird eine Ablehnung des Tarifstreiks deutlich. Die Antworten zeigen ein gering entwickeltes Problembewußtsein über die Bedeutung dieser wichtigen Kampfmaßnahme.

"Nein, weil die meisten mit ihrem Lohn auskommen." (3 w)
 "Nein, ich bin überhaupt nicht für Streiks. Wenn ich ehrlich sein soll, das betrifft meistens nur die Kinderen." (13 w)

In dieser Gruppe spielen auch Angst und Unsicherheit eine Rolle:

"Ach ne', ich bin nicht dafür. Ich weiß nicht, wie man sich verhalten soll. Ich hab' vor Streik Angst. Sicher, sie müssen sich durchsetzen." (23 w)

"Kann man sich wenig zu äußern. Streik hat auch keinen Vorteil für uns. Durch Radikalismus kann man auch nichts erreichen." (16 w)

B. Streiks nur, "wenn's nicht anders geht"

(6 Frauen, 1 Mann)

Bei den Antworten von 6 anderen Frauen wird sichtbar, daß sie Streiks nur als letztes Mittel - "wenn's nicht anders geht" - akzeptieren könnten. Auch bei diesen Befragten ist eine gewisse Unsicherheit vorhanden:

"Ja, wenn's nicht geht. Aber man sollte es vermeiden, denn es gibt doch nur Ärger". (27 w)

"Ja, wenn's nicht anders geht. Freiwillig geben sie es sowieso nicht." (2 w)

"Also, besser ist ja ohne Streik, besser auf ruhigem Weg. Aber wenn's gar nicht anders geht und die Preise steigen, dann ist das ja das letzte. Aber nur, wenn die Preise steigen." (20 w)

C. Uneingeschränkte Bejahung lohnpolitischer Streiks

Die große Mehrheit der Befragten (29 Männer und 18 Frauen) ist der Meinung, daß lohnpolitisch begründete Arbeitskämpfe gerechtfertigt sind. Häufig wird dabei betont, daß nur Arbeitskämpfe die ökonomische Situation der Arbeitenden erhalten und verbessern können.

"Ja, wenn die Preise wieder steigen." (22 w)

"Ja, bis jetzt hatten wir immer Erfolg damit." (6 m)

"Schon allein um unseren Lebensstandard zu erhalten müssen wir mehr fordern und öfters streiken." (13 m)

Von einer kleinen Gruppe von 3 Arbeitern wird noch auf die Abhängigkeit der Kampfbereitschaft der Arbeiter von der konjunkturellen Situation hingewiesen:

"Streiken ist eine schlechte Sache. Es kommt immer auf die Zeit an, z. B. heute mit die Arbeitslosen, es wird sogar entlassen. Ist jetzt schlecht." (5 m)

"Jetzt in der Flaute hat jeder Angst um seinen Arbeitsplatz. Streiken ist in Hochkonjunktur besser." (23 m)

Nr. 43: "Regierung und Parlament sollen das ganze Volk vertreten. Die Gewerkschaft dagegen ist eine Organisation der Arbeiter. Halten Sie es für richtig, daß die Gewerkschaft zum Streik aufruft, wenn die Regierung demokratische Grundrechte abschaffen will?"

	Männer	Frauen
ja	24	15
nein	5	5
	1	10
	30	30

A. Unkenntnis der angesprochenen Problematik

(1 Arbeiter, 10 Arbeiterinnen)

Zehn Arbeiterinnen wurden durch die komplizierte Problematik, die in der Frage enthalten war, überfordert. Viele antworteten gar nicht oder gaben zu erkennen, daß sie sich mit solchen Problemen noch nicht beschäftigt haben:

"Ja, wenn das sein muß. Aber dazu kann unsereiner nichts sagen." (12 w)

B. Gewerkschaft soll sich aus Politik 'raushalten'

(je fünf Arbeiter und fünf Arbeiterinnen)

Die Mehrzahl - 39 Befragte - bejahte die Frage. Nur eine Gruppe von je 5 Arbeitern und Arbeiterinnen ist der Meinung, daß es nicht zu den Aufgaben der Gewerkschaft gehöre, in die Sphäre der Politik, die dem Staat, Regierung und Parlament zugeschrieben wird, einzugreifen.

"Nein, sollen sich aus Politik raushalten. Können daran nichts ändern." (6 m)

"Nein, Gewerkschaften sollen da nicht eingreifen." (9 m)

"Nein, da hat die Gewerkschaft nichts mit zu tun. Gewerkschaft ist reine Arbeiterpartei, keine politische Partei." (27 m)

Gewerkschaftliche Aufgaben werden in dieser Gruppe primär unter lohn- und tarifpolitischen Gesichtspunkten gesehen. Dabei hat die Sphäre der Gewerkschaften mit "der Politik 'nichts zu tun'. "Politik und Gewerkschaft, das sollte getrennt sein." (29 w)

C. Gewerkschaften sollen sich in die Politik "einmischen"
(24 Männer, 15 Frauen)

Bei den zustimmenden Antworten zeigt sich, daß die Befragten ihre Gewerkschaft auch in der Rolle einer politischen Interessenvertretung sehen wollen. Ein Eingreifen der Gewerkschaften in die parlamentarische Sphäre wird damit begründet, daß die Arbeiter und die sie vertretenden Gewerkschaften ja den größten Teil des Volkes ausmachten:

"Ja, die Gewerkschaften gehören auch zum Volk." (8 m)

"Ja, die Arbeiter sind der größte Teil des Staates." (14 m)

"Ja, sie sollen sich in die Politik einmischen, denn die Arbeiter sind das Volk." (19 m)

Bei anderen Antworten ist die Distanz und die Einflußlosigkeit zur politischen Sphäre deutlich. Gewerkschaften und Betriebsrat erscheinen dabei noch als die nächstliegenden Vertreter eigener Interessen.

"Ja, wissen Sie, wenn das Gesetz wird. Ja, die Gewerkschaft sollte was dagegen tun. Der Betriebsrat ist auch für die anderen, die Nichtorganisierten da." (8 w)

"Da muß die Gewerkschaft sich einsetzen." (22 w)

"Ja, irgendwie müssen wir uns ja stark machen. Verknüpfung von allgemeiner Politik und Sozialpolitik ist leider vorhanden." (6 w)

"Ja, die Arbeiter sollen sagen, das machen wir nicht mehr mit." (17 w)

"Ja, die Regierung kann doch mit uns Arbeitern nicht machen, was sie will." (27 w)

Andere Befragte rügen die mangelnde politische Aktivität der Gewerkschaften. Dabei wird eine Streikbereitschaft deutlich, die über die auf Tarifstreiks verengte gegenwärtige Streikpraxis der Gewerkschaften hinausgeht:

"Ja, zum Beispiel hätten sie das bei den Notstandsgesetzen tun sollen." (13 m)

"Ja, die Gewerkschaften sollten sich um politische Dinge kümmern, notfalls mit Generalstreik, wie in Frankreich und Italien, bei Notstandsgesetzgebung und Bundeswehrgründung hätten sie das tun sollen." (18 m)

Für einen Arbeiter sind Streiks sogar wichtige Mittel, um an die "Macht" zu kommen:

"Ja in erster Linie. Vor allem dadurch kann die Gewerkschaft an die Macht kommen." (25 m)

5.4 Konkrete Ansätze alternativen Denkens bei den Befragten

5.4.1 Probleme bei der Ermittlung alternativen Denkens bei Arbeitern

Arbeiterbildung, die sich zum Ziel setzt, den Betroffenen die Bedingungen der Lohnarbeit zu verdeutlichen, um zu ihrer Überwindung beizutragen, ist auch auf Informationen darüber angewiesen, inwieweit es im gegenwärtigen Bewußtsein von Arbeitern schon Ansätze alternativen Denkens gibt. Diese Elemente alternativen Bewußtseins können sich einerseits auf gesamtgesellschaftliche Veränderungen (z. B. andere Produktions- und Distributionsverhältnisse) und auch auf konkrete betriebliche Modelle (z. B. Selbstbestimmung und Selbstorganisation der Arbeit) beziehen. Bei den Ergebnissen auf die Frage, wofür sich die Gewerkschaften mehr einsetzen sollten, haben wir gesehen, daß die Befragten nicht primär an einer Erhöhung des Preises ihrer Arbeitskraft interessiert sind. Die Arbeiter und Arbeiterinnen erwarten von ihrer Gewerkschaft eher grundsätzliche Verbesserungen ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Situation. Die Männer erhofften sich mehr Mitbestimmung, bessere Arbeitsbedingungen und Schutz vor Arbeitslosigkeit. Bei den Frauen standen bessere Altersversorgung und engerer Kontakt zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitern an der Spitze.

Unklar war dabei jedoch, ob die Befragten damit eine grundsätzliche Änderung bzw. Abschaffung des Lohnarbeitsverhältnisses erwarteten. Für unser Untersuchungsziel muß deshalb ermittelt werden, ob es in der gegenwärtigen 'unstrukturierten' Situation von Industriearbeitern noch system-alternative Vorstellungen gibt.

In der Studie über die 'Septemberstreiks' von Schumann u. a. wurde diese Problematik unter dem Gesichtspunkt betrachtet, ob Arbeiter eine Vorstellung einer "neuen Ordnung" haben oder ob sich ihre Wünsche nur 'systemimmanent' auf eine "bessere Verteilung" des Sozialproduktes beziehen. Die Autoren stellten dabei zwei für das Denken der

Arbeiter charakteristische Züge fest: positive ökonomisch-soziale Erwartungen bei 64 %. Während eine Minderheit von 18 % meinte, daß "'letztlich alles beim alten bleiben wird'".³⁷¹⁾ Nur 15 % erwarteten eine Verschlechterung ihrer ökonomischen Situation. Gemeinsam war allen Arbeitern, daß sie "'die Zukunft der Arbeiter ganz allgemein'" auf den Lebensstandard bzw. den ökonomischen Status bezogen: "Die Zukunftsperspektive wird vornehmlich unter dem Gesichtspunkt der Konsumchancen gesehen."³⁷²⁾ Für die 'optimistische' Gruppe ist dies keine "vage Hoffnung" auf Besserstellung, sondern "zwangsläufiges Resultat der sich entfaltenden und perfektionierenden Produktionstechnik".³⁷³⁾ Dabei stellt diese Mehrheit die "traditionellen Relationen der Verteilung des Sozialproduktes nicht in Frage", sondern "ihre Erwartungen zielen systemkonform auf eine Beteiligung am Wachstum des gesellschaftlichen Reichtums, ihre Ansprüche orientieren sich nur im Ausnahmefall an dessen Umverteilung."³⁷⁴⁾

Die Gruppe, die keine Veränderung erwartet, (18 %), erhofft sich bestenfalls "Erhaltung des status quo"³⁷⁵⁾ und den 15 % der Befragten, die eine Verschlechterung annehmen "erscheint gerade die Erhaltung des status quo zweifelhaft."³⁷⁶⁾ Den positiv ökonomisch-sozialen Erwartungen steht jedoch das Bewußtsein prinzipieller "gesellschaftlicher Benachteiligung" entgegen. So sehen sich 64 % als "benachteiligt", während sich nur 21 % als "gleichberechtigte Mitglieder" der Gesellschaft einschätzen.³⁷⁷⁾ Diese Unterprivilegierung besteht für sie vor allem in der unmittelbaren Arbeitssituation (46 %), der ökonomischen Situation (52 %) und in der sozialen Versorgung (48 %).

Die Autoren folgern daraus, daß für viele Arbeiter die gesellschaftliche Aufspaltung "naturwüchsigen Charakter" hat. Die Ansprüche scheinen erfüllt, wenn "die systemimmanenten Verteilungsmargen" eingehalten werden. Nach diesen Ergebnissen betrachtet die Mehrzahl der Arbeiter die Strukturen der kapitalistischen Gesellschaft als

verfestigt, "prinzipieller Wandel gilt als undenkbar, die eigene Unterprivilegierung als unaufhebbar."³⁷⁸⁾

In einer Befragung von 'Infratest' aus dem Jahre 1959 für das deutsche Industrieinstitut sollte untersucht werden, "wo noch marxistische Restbestände in der Vorstellungswelt der westdeutschen Industriearbeiter vorhanden sind."³⁷⁹⁾

Auf die Frage, wie der Gewinn verwendet werden könne, meinten 30 % der Befragten, er sollte zu Lohnerhöhungen verwendet werden bzw. zusätzlich zum Lohn ausgezahlt werden. Andere 26 % wollten mit dem Gewinn den Betrieb mit zusätzlichen Maschinen ausstatten; und 24 % waren der Auffassung, den Gewinn gleichmäßig an alle Arbeitnehmer auszuzahlen. 17 % schlugen vor, Teile des Betriebsgewinns den Arbeitern als Miteigentum zuzuführen. Nur eine Minderheit von etwa 1 % war der Meinung, daß der Betriebsgewinn den Unternehmern zur freien Verfügung steht.³⁸⁰⁾

Zu diesen Ergebnissen stellt Risse fest: "43 % der befragten Arbeiter wollen den Betriebsgewinn gar nicht unmittelbar verteilt haben, sondern ihn weiter im Betrieb arbeiten lassen; aber nur eine verschwindend geringe Anzahl gesteht den Eigentümern die alleinige Verfügungsgehalt über den Gewinn zu."³⁸¹⁾

Im Gegensatz dazu stehen die Antworten auf eine andere Frage, bei der ermittelt wurde, zu welcher Form des Produktionseigentums die Arbeiter neigen: Etwa ein Viertel der Befragten war für ein "'Miteigentum der Arbeitnehmer'", ein weiteres Viertel für sozialverpflichtetes Eigentum im Sinne des Grundgesetzes. Ungefähr 10 % bevorzugten "'teils Privat- teils Gemeineigentum'". Andere 10 % neigten eher zu "'unumschränktem Privateigentum an den Produktionsmitteln'".

Bei der Frage, ob die bestehende Eigentumsordnung geändert werden sollte, standen drei Viertel "einer solchen Änderung gleichgültig gegenüber; knapp ein Viertel gab zu erkennen, daß sie keine Änderung wünschen; zwei Prozent

antworteten mit einem eindeutigen Ja".³⁸²⁾

Aus diesen Ergebnissen schließt Risse, daß Arbeiter in bezug auf alternative Vorstellungen "konkret" denken. Betriebsgewinn und seine Verwendung liegen im Erfahrungsbereich der Arbeiter. Wenn aber abstrakter gefragt wird, wie z. B. nach der Form des Produktionseigentums oder nach der Eigentumsordnung, werden die Stellungnahmen unsicherer. "Die voreilige Schlußfolgerung, in der Industriearbeiterschaft sei kein aktiver Wille zur Veränderung der bestehenden Eigentumsordnung vorhanden, höchstens eine passive Gleichgültigkeit, ist deshalb durchaus falsch."³⁸³⁾

Dieses Ergebnis von Risse veranlaßt uns, das Problem des alternativen Denkens bei Arbeitern auf drei Ebenen zu untersuchen. So soll nach innerhalb des bestehenden Gesellschaftssystems möglichen Verbesserungen gefragt werden ("Was sollte in unserem Staat für Arbeiter besser sein?") Aufgrund dieser unspezifisch primär auf Verbesserungen innerhalb des bestehenden Gesellschaftssystems bezogenen Frage können auch die entsprechenden Antworten erwartet werden, die sich vermutlich vorwiegend auf Erhöhung des Preises der Ware Arbeitskraft, günstigere Arbeits- und Freizeitbedingungen beziehen.

Wenn jedoch in einer Zusatzfrage ("Können Sie sich einen Staat vorstellen, in dem es dem Arbeiter besser geht?") die Befragten aufgefordert werden, einen solchen Staat näher zu beschreiben ("Wenn ja, wie sollte der aussehen?"), müßte die oben von Risse dargestellte Diskrepanz zwischen Antworten auf eher abstrakte und eher konkrete Fragen deutlich werden.

Zur Bestätigung dieser Hypothese müssen die Kriterien, die bei den Befragten als Merkmale eines 'besseren' Staates gelten, deutlicher werden. Sind es eher solche, die die Grenzen der kapitalistischen Produktionsweise nicht primär tangieren - wie beispielsweise die Erhöhung des Preises der Ware Arbeitskraft? Oder gibt es hierbei auch Vorstellungen, bei denen die kapitalistischen Produktionsverhältnisse in Frage gestellt werden?

Unter diesen Gesichtspunkten scheint eine Diskrepanz zwischen den eher 'systemimmanenten' Antworten auf die Frage nach Verbesserungen im bestehenden Staat und den Vorstellungen über einen Staat, in dem es dem Arbeiter "besser" gehen könnte, möglich. Damit wäre die Hypothese bestätigt, daß Arbeiter sehr wohl alternative Vorstellungen haben, wenn sie konkret aufgefordert werden, diese zu beschreiben.

Da aber vermutlich auch die Frage nach einem Staat, in dem es dem Arbeiter 'besser' geht, schwierig zu beantworten sein wird - denn sie erfordert ja die Beschreibung eines Gesellschaftssystems -, soll in einer Anschlussfrage ("Was sollte da im Betrieb besser sein?"), Gelegenheit gegeben werden, dies in bezug auf die betriebliche Erfahrungswelt zu konkretisieren.

Nach unserer an Risse orientierten Hypothese müßte hierbei der Anteil derjenigen, die Verbesserungsvorschläge machen, die mit den Zwangsbedingungen der kapitalistischen Produktionsweise tendenziell unvereinbar sind, noch größer sein. Weiter muß dabei auch untersucht werden, welchen Stellenwert diese Kritikpunkte für die Befragten selber haben. Werden sie eher auf zufällige Erscheinungen bezogen und damit nicht in Zusammenhang mit den kapitalistischen Produktionsbedingungen gesehen, oder werden sie als Ausdruck des Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit erkannt? Welche Konsequenzen ziehen die Befragten dann aus dieser Erkenntnis?

5.4.2 Gesamtgesellschaftliche Alternativen bei den Befragten

Die Antworten auf die allgemein gehaltene Frage

Nr. 53 a: "Was sollte in unserem Staat
für Arbeiter besser sein?"

bestätigte unsere Vermutungen, daß bei einer derartigen Fragestellung mit allgemeinen, innerhalb der gesellschaftlichen Realitäten liegenden Vorschlägen reagiert wird.³⁸⁴⁾

A. Keine Verbesserung der eigenen Situation

Eine Gruppe von 13 Befragten (5 Arbeiter und 8 Arbeiterinnen) drückte aus, daß sie sich keine Verbesserung ihrer eigenen Situation erhoffen. Viele der Antworten in dieser Gruppe sind von einem abwehrenden Charakter geprägt, wobei der Gedanke an eine Besserstellung abgelehnt wird:

"Daran läßt sich nichts ändern." (5 w)

Oder die gesellschaftlich bedingten sozialen Unterschiede werden als naturnotwendig betrachtet:

"Was soll man da schon sagen? Gleichheit gibt es nicht. Unterschiede gibt's immer, das wird auch in Zukunft so bleiben." (26 w)

Bei der nächsten Antwort scheint ein gewisser Schutzmechanismus zugrunde zu liegen: Es wird nicht auf die Frage eingegangen, statt dessen die Gegenwart mit der Vergangenheit verglichen:

"Heute liegt das Butterbrot auf der Straße. Gucken sie sich die Jugend an. Sie kann sich das garnicht vorstellen. Wer arbeitet, der hat auch." (28 w)

B. Individueller Rückzug aus der betrieblichen Sphäre

Eine etwa gleich große Gruppe von 17 Befragten (10 Männer und 7 Frauen) bezog sich primär auf die Themen

"Freizeit" und "Altersversorgung". So nennt ein Arbeiter einen ganzen Katalog von Freizeitforderungen:

"Freizeitgestaltung soll besser und billiger werden: Wochenendhäuser, Zeltplätze, Wohnwagen. Altersversorgung soll niedrigere Grenzen bekommen. Bessere Luft, Straßen und Steuern." (16 w)

"Eine Gemeinschaft zu schaffen, in der es möglich ist, Freizeit zu haben und damit etwas anfangen zu können. Freizeit ist heute Ruhepause, die ich brauche, um fit zu sein, für die tägliche Arbeit." (24 m)

Gerade bei dieser letzten Antwort wird der Rückzug auf die Freizeit-sphäre besonders deutlich. Eine andere Variante dieses Rückzuges aus dem betrieblichen Bereich stellen Antworten dar, die sich primär auf den Lebensabend beziehen und vorwiegend von älteren Befragten gemacht wurden:

"Altersversorgung, Rentenalter ab 60 Jahre. Der Arbeiter muß heute wesentlich mehr leisten als früher. Kürzere Arbeitszeit: 35-Stunden-Woche." (29 m)
"Rentenalter herabsetzen. Übersichtliche Rentenrechnung. Für alle gleiche Grundrenten, die das Existenzminimum bilden, dann dazu, was jeder geklebt hat." (30 m)

All diese Vorstellungen, die vom Rückzugcharakter auf außerberufliche Gebiete geprägt sind, haben eines gemeinsam: Sie beziehen sich nicht auf die betriebliche Situation der Befragten. Diese Männer und Frauen sehen sich nicht so sehr als abhängige Lohnarbeiter, sondern eher als 'unterprivilegierte' Staatsbürger. Man kann annehmen, daß die Rückzugs- und Freizeitwünsche unter anderem aus der betrieblichen Erfahrung resultieren.

C. Verbesserung der ökonomischen Situation

In einer kleineren Gruppe von 7 Befragten, darunter drei Frauen, erhofft man sich eine Verbesserung der eigenen ökonomischen Situation vor allem durch Preisstopp, Lohn-erhöhung und höheren Lebensstandard:

"Besseren Lebensstandard, mehr Lohn." (27 w)
"Besser? Tja, tausend Dinge. Bessere Bezahlung, Sozialabgaben dürften nicht so hoch sein." (7 w)
"Also, daß praktisch ein Preisstopp kommt, daß die Preise nicht so hoch steigen, im Vergleich zu den Löhnen." (4 m)

D. Mehr soziale Leistungen und bessere Arbeitsbedingungen

(6 Männer und 7 Frauen)

In 13 weiteren Antworten werden höhere soziale Leistungen des Betriebes sowie bessere betriebliche Arbeitsbedingungen gefordert:

"Soziale Leistungen des Betriebes. Z. B. 13. Monatsgehalt. Geregelter Arbeitszeit. Wo möglich, keine Nachtschicht." (3 m)
"Vielleicht die Arbeitszeit um 1 - 2 Stunden kürzer. Die Pausen statt einer Viertel, eine halbe Stunde." (3 w)

E. Besseres "Arbeitsverhältnis" und mehr "Mitbestimmung"

In der letzten Gruppe - zu der je fünf Männer und Frauen gehören - wird vor allem für ein besseres "Arbeitsverhältnis" und mehr "Mitbestimmung" plädiert. Dabei bleibt

der Begriff des "Arbeitsverhältnisses" undeutlich. So kann er 'nur' eine bessere körperlich und psychisch weniger anstrengende Arbeit bedeuten, er kann aber auch darüber hinausweisen:

"Arbeitsverhältnis als solches. Mehr Anerkennung durch die Vorgesetzten. Weniger körperliche Arbeit, mehr Maschinen." (9 m)

"Das Arbeitsverhältnis. Abwechslungsreichere Arbeit an den Bändern. Wechsel vom Akkord in den Stundenlohn, höheren Lohn." (10 m)

"Daß sie nicht nur eine billige Kraft sind, daß sie genausoviel Anspruch haben, wie die Reichen auf mehr Geld." (4 w)

Es gab bei allen Antworten auf diese Frage keinen Hinweis, der auf alternatives Denken im oben beschriebenen Sinne schließen läßt. Auch Mitbestimmungsforderungen³⁸⁵⁾ in dieser undifferenzierten Form halten sich im Rahmen der bestehenden gesellschaftlichen Ordnung:

"Mehr Mitbestimmung für Arbeiter, Gewinnbeteiligung." (17 m)

"Mehr Mitbestimmung, keine Bandarbeit." (21 m)

Nr. 53 b: "Können Sie sich einen Staat vorstellen, in dem es dem Arbeiter besser geht?"
"Wenn ja, wie sollte der aussehen?"

Diese Frage ermöglicht Antworten, die über die bestehende gesellschaftliche Realität hinausgreifen. Positive inhaltlich konkrete Antworten erfordern jedoch Kenntnis aktueller politischer und historischer Fakten, hohes Abstraktionsvermögen und soziale Phantasie.

Dabei zeigt sich bei zehn der Befragten (Gruppen "D" und "E") eine Bestätigung unserer Hypothese. Die Vorstellungen einer anderen Gesellschaft reichen dabei von der 'Gleichheit zwischen Kapital und Arbeit' bis zur Arbeiterselbstverwaltung. Demgegenüber ist der Großteil der anderen Antworten eher von 'systemimmanenten' Verbesserungen der Existenzbedingungen der Ware Arbeitskraft, dialektischen Bewußtseinsstrukturen, sowie von Ratlosigkeit in bezug auf das dargestellte Problem geprägt:

A. Keine Vorstellung eines Staates, in dem es dem Arbeiter "besser" gehen könnte

Knapp ein Drittel der Befragten (3 Männer und 14 Frauen) konnte auf die gestellte Frage keine inhaltliche Antwort geben. Auch wird aus vielen Aussagen deutlich, daß man sich mit dem Problem noch nicht beschäftigt hat:

"Da hab' ich noch nicht drüber nachgedacht." (1 w)
"Noch nichts davon gehört, wüßte ich nicht." (26 m)
"Konkrete Utopie? Die Hoffnung hat man natürlich, daß es so etwas geben könnte - doch, wer hofft, wird enttäuscht." (24 m)

B. 'Unterschiede muß es immer geben: Arbeiter bleibt Arbeiter'

In einer nahezu gleich großen Gruppe (5 Männer und 11 Frauen) spielen dichotomische Bewußtseinsselemente eine große Rolle. Aufgrund jahrelanger Erfahrungen als abhängiger Lohnarbeiter wird die gesellschaftliche Ohnmacht, in der man sich befindet, von diesen Befragten als Naturkonstante beschrieben:

'Unterschiede hat's immer gegeben und wird's immer geben. Vielleicht wollen wir das auch garnicht, so hoch hinaus. Vielleicht können wir damit auch nicht umgehen.' (19 w)
"Nein, Arbeiter bleibt Arbeiter." (4 w)
"Nein, bei der CDU und SPD ist es gleichbleibend. Der Arbeiter muß genauso arbeiten wie vorher." (10 m)

C. Verschiedene Vorstellungen eines Staates, in dem es dem Arbeiter 'besser' gehen kann

(9 Männer und 4 Frauen)

Insgesamt 27 der Befragten (22 Männer und 5 Frauen) entwickeln Vorstellungen über einen Staat, in dem es dem Arbeiter besser gehen könnte. Etwa die Hälfte dieser Antworten bezogen sich dabei auf höhere Löhne und höheren Lebensstandard. Oft wurden dabei zum Vergleich andere westlich-kapitalistische Länder genannt. Diese 'Verbesserungen' sind sehr konkretistisch und lassen sich möglicherweise auch - steigendes Wirtschaftswachstum und Kampfstärke der Arbeiterorganisationen vorausgesetzt - in der gegenwärtigen Gesellschaftsform realisieren.

Diesen Befragten geht es primär um die Erhöhung des Preises ihrer Arbeitskraft. Daß die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in einer anderen Gesellschaft verändert sein könnten, daß das Lohnarbeitsverhältnis nicht 'naturnotwendig' bestehen muß, wird von dieser Gruppe nicht erwähnt:

"Ja, sozial gedacht wie Schweden oder die Schweiz. Die haben auch andere Löhne. Auch die DDR hat bessere Sozialleistungen." (27 w)

"Ja, USA und Schweden. Leistung muß gebracht werden. Es ist offensichtlich, daß in diesen Staaten höhere Löhne sind und bessere Arbeitsbedingungen, sei es nur durch Musik und bessere Kantinen." (13 m)

"Ja, Preise, Lebensstandard sollen nicht so hoch sein. Im Gegensatz zu den Löhnen. Vermutlich ist es im Kommunismus auch so." (12 m)

"Ja, in Frankreich ist das Kindergeld anders gestaffelt. Kinderkriegen wird gefördert. Bessere soziale Einrichtungen." (16 m)

D. "Gleichheit zwischen Kapital und Arbeit"
(8 Männer, 1 Frau)

Über diese sehr konkretistischen Vorstellungen hinaus gehen Forderungen, die sich in ihrem Inhalt auf 'Gleichheit zwischen Kapital und Arbeit' und eine Reform von Staat und Gesellschaft zugunsten der Arbeiter beziehen. Dabei soll alles "mehr auf den Arbeiter abgestimmt werden," er soll unter "besseren Bedingungen" leben und arbeiten können. Ob dabei eine grundsätzliche Änderung des Lohnarbeitsverhältnisses gemeint ist, geht aus den Antworten nicht eindeutig hervor. Ungewiß ist, ob die Befragten sich über Widerstände und Konsequenzen dieser Forderungen im klaren sind. Charakteristisch für diese Vorschläge ist auch, daß die Antworten mit zunehmendem Abstraktionsgrad diffuser werden. Daraus kann man schließen, daß diese Befragten zwar vage Hoffnungen und Vorstellungen in bezug auf Alternativen zu ihrer gegenwärtigen Situation haben, sie aber mangels genauerer Informationen nicht konkretisieren können.

"Ja, Gleichheit zwischen Unternehmern und Arbeitern. Arbeiter soll am Gewinn und Verkauf mitbeteiligt sein." (15 m)

"Ja, alles soll mehr auf den Arbeiter abgestimmt werden, bessere Wohnungen." (2 m)

"Ja, die ERD ist noch lange kein Idealstaat." (30 m)
"Dann könnten mehr Forderungen gestellt werden, die die Profitwirtschaft mehr einschränkt." (25 m)
"Ja, wenn der Arbeiter selbst das anstrebt. Arbeiten muß er, aber unter besseren Bedingungen, daß es ihm mehr Freude macht." (3 w)

E. Sozialistische Länder als Alternativen

Fünf Arbeiter führen die erfragten Alternativen deutlicher aus. Sie nennen - mit Einschränkungen und Differenzierungen - sozialistische Länder als Beispiel für Gesellschaften, in denen es dem Arbeiter besser gehen soll. Entscheidendes Kriterium ist hierbei, daß es sich um Gesellschaften handelt, in denen das Lohnarbeitsverhältnis kapitalistischer Ausprägung nicht existiert. Von untergeordneter Bedeutung scheint der niedrigere Lebensstandard zu sein. Nicht der Preis der Arbeitskraft, sondern die gesellschaftlichen Bedingungen, unter welchen diese Arbeitskraft sich reproduzieren muß, ist für diese Gruppe entscheidend:

"Ja sicher in der DDR. In der Freiheit nicht gesehen, aber beruflich zumindestens." (7 m)
"Ja, DDR." (21 m)
"Ja, wenn China Industriestaat wäre." (18 m)
"Ja, als Beispiel Jugoslawien. Obwohl es dort auch etwas zu kritisieren gibt." (11 m)
"Gesellschaftsordnung etwas ändern. Arbeiterregierung." (29 m)

5.4.3 Konkrete betriebliche alternative Vorstellungen der Befragten

Nr. 53 c: "Was sollte da im Betrieb besser sein?"

Die folgenden Ergebnisse bestätigen unsere Hypothese. Wenn Arbeiter im konkreten Erfahrungsbereich nach alternativen Vorstellungen gefragt werden, zeigt sich, daß sie dabei am leichtesten Gedanken entwickeln können, die auf eine Verbesserung ihrer betrieblichen Umwelt hinziele. Nur 12 der sechzig Befragten konnten keine Vorschläge machen. Die meisten Aussagen der Mehrheit blieben systemimmanent im Rahmen der bestehenden ökonomischen

Ordnung verhaftet. Aber die systemkritische Aussage ist bei dieser Frage quantitativ und qualitativ größer als bei den beiden Vorfragen (vgl. Gruppen "C" und "D").

A. Scheinbar individuelle Zufriedenheit

In einer kleinen Gruppe von 12 Befragten (darunter ein Arbeiter) wird in den Antworten eine individuelle Zufriedenheit zum Ausdruck gebracht, die jedoch nicht ganz glaubwürdig ist: Mehrmals wird die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes artikuliert; auch steht die Behauptung, daß im Betrieb nichts verbessert werden müßte, im deutlichen Widerspruch zu vielen eigenen Aussagen und Aussagen der Kollegen, die an anderer Stelle gemacht wurden.

"Im Betrieb kann nichts besser sein, wir wollen ja arbeiten, ist ja unser Los. Wir sind ja zum Arbeiten geboren. Keiner beschwert sich über die Arbeit." (26 m)

"Also ich bin normalerweise zufrieden. Ich komm' mit jedem aus. Ist schön, wenn die Löhne höher gehen, aber sofort steigen auch die Steuern." (18 w)

"Ich bin eigentlich zufrieden, wüßte ich nicht. Daß uns die Arbeit erhalten bleibt." (20 w)

B. Partielle, wenig problematisierte Kritik an den betrieblichen Verhältnissen

Ein Großteil der Antworten dieser Gruppe (8 Männer und 13 Frauen) bezieht sich - ganz im Sinne der Fragestellung - auf den Betrieb. Dabei beschäftigen sich die meisten Aussagen mit der Arbeitssituation, und zwar unter sehr verschiedenen Gesichtspunkten: So werden von einigen Befragten längere Pausen und die Einrichtung eines Kantinenessens verlangt:

"Eine Kantine. Und die Mittagspause ist zu kurz, müßte schon eine halbe Stunde sein." (1 w)

Andere dagegen sehen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen darin, daß schwere körperliche Arbeit mehr durch Maschinen ersetzt werden sollte.

"Rationellere Arbeit. Mehr Maschinen. 4-Tage-Woche." (9 m)

"Es müßte etwas mehr modernisiert werden. Die Packflächen oder so. Die Holztische, das ist schon veraltet. Es müßte mehr dafür getan werden, daß man besser arbeiten kann." (3 w)

Einige Befragte fordern höhere Löhne und bessere Sozialleistungen:

"Soziale Leistungen des Betriebes. Z. B. 13. Monatsgehalt, geregelte Arbeitszeit, womöglich keine Nachtschicht." (3 w)

"Mehr soziale Leistungen. Anständigen Mittagstisch. Gymnastik treiben. Mehr Mitbestimmung." (27 w)

Bei etwa einem Drittel der Antworten dieser Gruppe steht das Stichwort 'Betriebsklima' im Mittelpunkt:

"Ich weise auf X. hin: betriebliche Atmosphäre, Duckmäusertum, Betriebsklima." (16 m)

"Betriebsklima, Angst und Mißtrauen unter den Frauen." (11 w)

"Da läßt das Betriebsklima oft zu wünschen. Besonders bei den Frauen." (23 w)

Auffällig für diese Gruppe ist, daß die angesprochenen Themen wenig problematisiert werden. Erscheinungen der kapitalistischen Arbeitswelt werden lediglich konstatiert. Der dahinter stehende Antagonismus der Interessen wird nicht erwähnt.

C. Kritik an den Zwangsbedingungen der industriell-kapitalistischen Lohnarbeit (5 Frauen, 16 Männer)

Etwa ein Drittel der Befragten kritisiert Erscheinungsweisen der Zwangsbedingungen der kapitalistischen Lohnarbeit:

"Keine Akkordarbeit, bessere Löhne." (23 m)

"Nicht 8 Stunden immer durcharbeiten, größere Pausen. Andere Interessen - geistige, Bücher, Sport u. a. - sollen geweckt werden. Nicht nur arbeiten, Pause, arbeiten." (7 m)

"Arbeiter soll keine Nummer sein. Er soll freier werden. Angestellte haben keine Stempelkarte. Das ist Benachteiligung der Arbeiter." (15 m)

Betriebliche Alternativen werden nur vage angedeutet. Es fehlt auch hier der Zusammenhang zwischen der geäußerten partiellen Kritik oder den Verbesserungsvorschlägen

und dem Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit. Die kritisierten Zustände haben eher den Charakter des Zufälligen. Daß sie Resultat einer bestimmten Eigentumsordnung sind, die sich auch auf die Organisation von Industriebetrieben auswirkt, scheint nicht klar zu sein. Auch bei der Kritik an den Vorgesetzten bleiben die Kritikpunkte eher personalistisch und gehen nicht über die unmittelbaren Vorgesetzten hinaus: Kritik an der Akkordarbeit, den Vorgesetzten und der Klimaanlage stehen scheinbar auf der gleichen Stufe.

"Es gibt so vieles. Die Führungskräfte könnten besser zu den Leuten sein. Die Klimaanlage könnte besser sein, ist ja ganz mies." (26 w)
"Vorgesetzter darf seine Fehler nicht vertuschen. Kleiner Mann sollte nicht alles ausbaden." (28 m)
"Arbeit soll gerechter bewertet werden. Vorgesetzte sollen nicht so 'link' sein, nicht so falsch sein, sondern mit offenen Karten spielen." (19 m)

Bei vier anderen Antworten wird die eigene Abhängigkeit und Benachteiligung als verbesserungswürdig dargestellt:

"Den einzelnen im Arbeitsleben stehenden Menschen mehr anzuerkennen. Die Bewertung nach dem was man hat - 'hast du was, bist du was' - soll weg." (24 m)
"Demokratische Vorstellungen sollen nicht nur nach Feierabend praktiziert werden können." (25 m)
"Erstens mal die Gleichberechtigung. Gleiche Arbeit gleicher Lohn, sehr ungerechte Löhne abschaffen." (21 w)

Obwohl sich die Antworten dieser Gruppe in ihrem gesellschaftlichen Bezug deutlich von den Gruppen A. und B. unterscheiden, fehlt ihrer Kritik die Einbeziehung einer möglichen Veränderung.

D. Verbesserung der betrieblichen Situation durch Einflußnahme auf die Produktionsmittel

Nur bei den Antworten von sechs Befragten (darunter eine Frau) werden Alternativen zur betrieblichen Situation sichtbar: Hierbei werden vor allem Mitbestimmungsforderungen aufgestellt, die inhaltlich teilweise bis zur Arbeiterselbstverwaltung reichen.

- "Mitbestimmung, kein Bandstreß, Kündigungsschutz." (21 m)
"Mehr Mitbestimmung." (14 m)
"Mitbestimmung, mit den Arbeitern die Gewinne teilen,
einen Anteil daran haben." (17 w)

Bei diesen Antworten wird ein an anderer Stelle dargestelltes Problem deutlich, wonach Arbeiter ein weit über den gewerkschaftlichen Begriff der Mitbestimmung reichendes Verständnis von 'Mitbestimmung' haben.³⁸⁶⁾ So reichen drei andere Antworten direkt über den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsbegriff hinaus. Diese Arbeiter zeigen, daß sie unter 'Mitbestimmung' eigentlich Arbeiterselbstverwaltung verstehen:

- "Mitbestimmung, über die qualifizierte hinaus. Vom Arbeitsplatz über Produktionsmittel. Personalpolitik." (22 m)
"Mehr Mitbestimmung. Von der betriebsnahen bis zur Arbeiterselbstverwaltung. Damit sind alle anderen Probleme miteingeschlossen." (11 m)
"Betrieb sollte dem Arbeiter gehören. Neue Mitbestimmung tut schon wesentliche Teile davon verändern." (29 m)

Bei den Befragten dieser Gruppe - besonders den letzten drei Arbeitern - kann man alternatives Denken erkennen. Hierbei wird die Kritik am Betrieb nicht an einzelnen Vorfällen und Erscheinungen festgemacht (wie z. B. in Gruppe "B"). Sie bleibt auch nicht in der bloßen Beschreibung der abhängigen und unterprivilegierten Situation stecken (wie z. B. Gruppe "C"). Diese Befragten drücken aus, daß ihre betriebliche und gesellschaftliche Situation nur verbessert werden kann, indem sie selber Einfluß auf die Produktionsmittel nehmen.

5.5 Zusammenfassende Schlußfolgerungen für die Bildungsarbeit: Die Einstellungen der Befragten zu gesellschaftlichen Aspekten des Lohnkonfliktes

Der Lohnkonflikt wird in seiner institutionalisierten Form vorwiegend von Spitzengremien der Gewerkschaften und der Unternehmer ausgetragen. Da Ansatzpunkte zur politischen Bildungsarbeit am Beispiel des Lohnkonfliktes untersucht werden sollten, hatten wir zunächst die Beziehung der Befragten zur Gewerkschaft ermittelt. In den meisten Problembereichen zeigte sich - vereinfacht dargestellt - eine Polarisierung zwischen einer wenig problembewußten, passiven Mehrheit und einer kritischen, aktiven Minderheit. Dazwischen stand noch eine Mittelgruppe, die zwar nicht über ein so kritisches Bewußtsein verfügte, daß sie Zusammenhänge zwischen der betrieblichen und gesellschaftlichen Ebene herstellen konnte, andererseits aber mehr Informationen als die erste Gruppe besaß. Da die Bildungsarbeit verschiedene Bewußtseinsstadien und das Lerngefälle berücksichtigen muß, sollen diese drei Gruppen getrennt beschrieben werden. Die Aufteilung in drei Gruppen bedeutet jedoch nicht, daß es dabei immer konsistente, alle Themenbereiche betreffende Einstellungen gab. Oft waren die Übergänge fließend. Die zahlenmäßige Fixierung dieser Gruppen ist deshalb nicht ganz exakt. Sie soll nur einer übersichtlichen Gliederung der untersuchten Gesamtgruppe dienen. Die Einteilung verdeutlicht, daß das Problembewußtsein und der Informationsgrad bei vielen Befragten in den meisten Bereichen Parallelen aufweist.

Der Eintritt in die Gewerkschaft wurde bei den meisten Befragten (je 18 Männer und Frauen) durch Werbung seitens des Betriebsrates oder eines Vertrauensmannes veranlaßt. Nicht nur der hohe Organisationsgrad, sondern auch die positive Beurteilung der Tätigkeit des Betriebsrates durch die Befragten lassen auf eine gewisse Machtposition gegenüber der Unternehmensleitung schließen. Die Antworten auf die Frage nach der Einstellung zum Betriebsrat zeigen ein überaus positives Bild von seiner Tätigkeit. Nur vier der 30 Männer kritisieren ihn. Von 25 Ar-

beitern wurden die drei freigestellten Betriebsräte, besonders ihr Vorsitzender, positiv beurteilt. Demgegenüber gaben die Arbeiterinnen nur 14 eindeutig positive Antworten. Weitere zehn Frauen antworteten inhaltlich unklar oder zeigten in ihren Antworten eine große Distanz zur Tätigkeit des Betriebsrates.

Die Institution des Betriebsrates selbst wurde nicht - auch nur andeutungsweise - in Frage gestellt. Gerade die Tatsache, daß keiner der 60 Befragten zur ambivalenten Funktion des Betriebsrates, die sich aus dem Gesetz ergibt, Stellung nimmt, weist darauf hin, daß in der Bildungsarbeit mehr noch als bisher auf die Arbeit und Erfolge der betrieblichen Interessenvertretung hingewiesen werden muß. Ebenso müssen den Arbeitern Möglichkeiten der Realisierung ihrer Vorschläge und die Grenzen aufgezeigt werden, die ihnen durch das Gesetz vorgezeichnet sind.

Konzeptionen, die über das Betriebsverfassungsgesetz hinausreichen, werden wir im Schlußkapitel näher beschreiben.

5.5.1 Ansatzpunkte politischer Bildungsarbeit bei Befragten mit vorwiegend dichotomischen und apathischen Einstellungen (etwa 11 Männer und 26 Frauen)

Durch den formalen Akt des Gewerkschaftsbeitritts allein werden die Mitglieder der Gesamtgruppe (27 Männer und 25 Frauen) größtenteils nicht zu einer aktiven und kritischen Mitarbeit angeregt. Eine Gruppe von 6 Männern und 4 Frauen konnte überhaupt keine rationale Begründung ihrer Mitgliedschaft geben.

Häufig wurde betont, daß man "Überrumpelt" worden sei. Es bleibt offen, welchen Nutzen eine Gewerkschaft - außer den Beiträgen - von solchen Mitgliedern hat. Für den größten Teil der Frauen (26) und Männer (11) waren individueller Schutz und Hilfe - dabei vorwiegend die

Streikunterstützung - das Hauptmotiv ihrer Mitgliedschaft. Für diese 'Konfliktsicherung' waren die Befragten bereit, als Gegenleistung Beitrag zu zahlen. Besonders jüngere Frauen (10 der 15 jüngeren Frauen) gehörten zu dieser Gruppe.³⁸⁷⁾ Ausschlaggebend für die Beziehung zur Gewerkschaft ist auch, ob die Befragten ein Gefühl der Verantwortlichkeit für ihre Organisation entwickeln. Bei der Stellungnahme zu dem Statement, "daß die Arbeiter die Gewerkschaften nicht genügend unterstützen", fanden wir 19 Befragte (darunter 15 Frauen), die sich inhaltlich nicht zu diesem Problem äußern konnten. Ein Vergleich mit dem Motiv der Mitgliedschaft macht deutlich, daß diese Distanz mit der Begründung des Gewerkschaftsbeitritts zusammenhängt: 14 dieser 19 Personen konnten ihre Mitgliedschaft nicht rational erklären oder betonten nur, daß sie von der Gewerkschaft primär "Schutz und Hilfe" erwarteten. Zwei andere Befragte gehörten zu den 8 Personen der Gesamtgruppe ohne Gewerkschaftsangehörigkeit.³⁸⁸⁾

Welche Ansatzpunkte für die Bildungsarbeit ergeben sich aus diesen Einstellungen und Erwartungen?

Sinnvolle Arbeiterbildung muß an den primären Bedürfnissen und Motiven der Beteiligten ansetzen, selbst wenn dies vordergründig nicht zu einer Realisierung des Bildungszieles beizutragen scheint. Das Hauptmotiv des Gewerkschaftsbeitritts der wenig problembewußten und in bezug auf gewerkschaftliche Aktivität apathischen Gruppe³⁸⁹⁾ war das Bedürfnis nach individuellem Schutz und Sicherheit, ohne daß sich die Befragten dabei bewußt waren, daß eine derartige passive Beziehung zur Gewerkschaft vorwiegend nur zur formalen Stärkung der Organisation führen kann. Hohe Mitgliederzahlen, Finanzreserven bei einer passiv-unkritischen Mitglieder Mehrheit und einer Gewerkschaftsführung, die sich von der Basis entfremdet hat, sind in ökonomischen und politischen Krisenzeiten keineswegs Garanten für eine konsequente Vertretung von Arbeiterinteressen. Beispiele aus der

Geschichte der Gewerkschaftsbewegung lassen sich für Diskussionen in der Bildungspraxis beliebig finden: z. B. die völlige Fehleinschätzung der politischen und ökonomischen Lage seitens der Führung des ADGB gegen Ende der Weimarer Republik.³⁹⁰⁾ Ein anderes Beispiel aus der jüngsten Vergangenheit ist der 'Verbal-Radikalismus' der Gewerkschaftsführung anlässlich der Durchführung der Notstandsgesetze. Der Bedrohung von Arbeiterinteressen folgten keine wirkungsvollen Gegenmaßnahmen, unter anderem vermutlich deshalb, weil die entpolitisierte Basis die Notwendigkeit von Kampfmaßnahmen nicht eingesehen hätte.

Als vorrangige Aufgabe muß bei Arbeitern und Arbeiterinnen dieser Bewußtseinslage eine Motivation zur Beschäftigung mit den eigenen Interessen geschaffen werden. Der eigene Anspruch nach "Schutz und Hilfe" sollte mit den in der Realität existierenden Hindernissen bei der Verwirklichung dieses Anspruches konfrontiert werden.

An Beispielen der Gewerkschaftspraxis müßte aufgearbeitet werden, daß der gegenwärtige Zustand der Gewerkschaften, zusammen mit eigenem Desinteresse und Informationsmangel, einer Realisierung dieser Ansprüche entgegensteht. Dabei sollten verschiedene Problembereiche in den Mittelpunkt der Bildungsarbeit gerückt werden:

Eine Beurteilung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik erfordert Kenntnis von Zusammenhängen und setzt ein gewisses Problembewußtsein voraus. Die Hälfte der Befragten (21 Frauen und 10 Männer) verfügte nicht über Kriterien, die ihr eine kritische Position gegenüber der gewerkschaftlichen Lohnpolitik ermöglichen würde. Im Gegensatz zur Gruppe II nennen diese Arbeiter und Arbeiterinnen nicht bestimmte Tarifverhandlungen und ihre Details, sondern bejahen stattdessen bedingungslos (in knappen inhaltsleeren Antworten) die Lohnpolitik der Gewerkschaften.

Dabei häufig verwendete Vokabeln wie "setzen sich für uns ein", "kämpfen für uns" deuten auf die nicht problematisierte eigene Objektrolle hin und erinnern an ähnliche Formulierungen bei den Äußerungen zum Mitgliedschaftsmotiv "Schutz und Hilfe". Ein Vergleich der Personen, die die gewerkschaftliche Lohnpolitik kritiklos bejahten mit denjenigen, die die eigene Mitgliedschaft nur mit der Leerformel "Schutz und Hilfe"³⁹¹⁾ begründen konnten, erbrachte eine personelle Übereinstimmung bei 9 Männern und 18 Frauen.

An den Einstellungen zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik zeigt sich der Informationsmangel dieser Gruppe besonders deutlich. Deshalb sollte dieses Thema am Anfang des Bildungsprogramms erörtert werden. Als Ziel könnte dabei - neben der Vermittlung wichtiger Informationen - der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit erklärt werden.

Als Hilfsmittel könnten zuerst Arbeitsmaterial über die Lohn- und Gewinnentwicklung im eigenen Betrieb und in der BRD als Unterlagen über Einkommens- und Vermögensverhältnisse eingesetzt werden. Der Statistik über die Lohnentwicklung sollten die Daten über Anstieg der Preise und Lebenshaltungskosten entgegengestellt werden. In diesem Stadium könnten schon gegebenenfalls Informationen über das Verhalten der Gewerkschaftsführung in Tarifverhandlungen und die dabei abgeschlossenen "Kompromisse", die oft nur den Preisanstieg kompensieren, vermittelt werden. Bei diesem Thema müßten die Teilnehmer einsehen, daß die Gewerkschaft im Idealfall eine von ihnen zu gestaltende Organisation sein sollte. Weitere Unterlagen, beispielsweise über die Problematik der innergewerkschaftlichen Demokratie, die Zusammensetzung der Gewerkschaftstage können die Diskrepanz zu dieser idealtypischen Bestimmung in der Realität zeigen.

Streiks für höhere Lohnforderungen wurden nur von 5 Frauen abgelehnt. Bei weiteren 6 Arbeiterinnen (und

einem Arbeiter) zeigte sich eine Unsicherheit und Ambivalenz in der Beurteilung der untersuchten Problematik: Streiks werden nur als letzte Möglichkeit - "wenn's nicht anders geht" - befürwortet. Bei diesen 11 Frauen wird besonders Informationsmangel und Distanz zur gesellschaftlichen Sphäre deutlich. Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Frage nach dem Motiv der Mitgliedschaft und der Beurteilung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik zeigt ein ähnlich geringes Problembewußtsein: Von den 11 Frauen mit Unsicherheit gegenüber der Einschätzung von Streiks für höhere Lohnforderungen gaben 8 bei der Frage nach dem Mitgliedschaftsmotiv keine rationale Antwort, oder gehörten zur Motivgruppe "Schutz und Hilfe". Zwei andere waren keine Gewerkschaftsmitglieder. Ebenfalls 8 dieser 11 Frauen befürworteten die Lohnpolitik der Gewerkschaften.³⁹²⁾

Auf die Frage nach der Einstellung zu 'politischen Streiks' konnten 10 Frauen und ein Arbeiter wegen Unkenntnis der Problematik keine inhaltlichen Antworten geben. Eine Beantwortung dieser Frage erfordert, ähnlich wie die Einschätzung der Lohnpolitik, genauere Informationen. Eine Analyse der Antworten zum Thema Lohnpolitik zeigt fehlendes Wissen über Zusammenhänge: 8 dieser zehn Frauen befürworteten ohne Einwände die gewerkschaftliche Lohnpolitik.³⁹³⁾

Weitere fünf Frauen sind der Meinung, daß die Gewerkschaften sich aus der Politik "raushalten" sollten. Diese Personen gehören alle zur Motivgruppe "Schutz und Hilfe", sie gaben keine rationale Begründung ihrer Mitgliedschaft oder waren Nichtmitglieder.

Die Tatsache, daß 50 % der Arbeiterinnen sich überhaupt nicht dazu äußern konnten, ob die Gewerkschaften in die Politik eingreifen sollten, oder solche Interventionen ablehnten, weist auf eine große Distanz zur Sphäre der Politik hin. Gewerkschaftliche Aufgaben sollen diesen Einstellungen nach auf lohn- und tarifpolitische Bereiche beschränkt bleiben. M. Heinz erklärt dieses Phänomen näher, indem sie im Anschluß an H. Vogt betont,

daß "Frauen sich vorwiegend für das interessieren, was innerhalb des Bereiches ihrer alltäglichen Anschauungen liege. Ihr Interesse lasse umgekehrt nach und ihre Sachkenntnis nehme ab, je weiter ein Problem ihrer unmittelbaren Erfahrung entzogen sei".³⁹⁴⁾ Der Zusammenhang dieser beiden Bereiche könnte hergestellt werden, in dem man die Diskussion über Lohn, Gewinn, Eigentum und Vermögen unter anderen Aspekten nochmals aufgreift: Im Mittelpunkt steht jetzt die Frage, welche gesellschaftlichen Gruppen (Gewerkschaften, Unternehmerverbände, Ministerialbürokratie, Regierung usw.) mit welchem Interessenshintergrund Entscheidungen für wen treffen. Anhand eines aktuellen Gesetzes oder Reformvorschlages kann die Einflußnahme dieser Gremien aufgezeigt werden. Beim Vergleich eigener Vorstellungen (etwa beim Thema 'Mitbestimmung') gewerkschaftlicher Forderungen und dem Gesetzestext bei Verabschiedung kann die Einflußnahme verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und damit die Verknüpfung der gewerkschaftlichen Sphäre mit dem politischen Bereich erklärt werden. Die (hier unterstellte) Diskrepanz zwischen eigener bzw. gewerkschaftlicher Forderung und anschließender Realisierung macht die Teilnehmer empfänglich für genauere Untersuchung innergewerkschaftlicher Fragen: Wie kann man seine Forderungen in der Organisation besser durchsetzen? Wie vertritt die Gewerkschaft diese Forderungen? Woran liegt es, daß die Gewerkschaftsführung oft nicht diese Vorschläge der Basis unterstützt?

Die Antworten dieser Gruppe lassen bei den meisten Befragten grundlegende Kenntnisse über die Gewerkschaften vermissen. Deshalb müssen auch weitgehend formale Informationen über Aufbau, Organe, Zielsetzung, Mitglieder- und Führungsstruktur usw. geliefert werden.

Die passive Dienstleistungsbeziehung zur Gewerkschaft und die Distanz zur politischen Sphäre werden verstärkt durch Resignation, mangelnde soziale Phantasie und verfestigte dichotomische Bewußtseinsstrukturen.

33 Befragte (darunter nur 8 Männer) waren der Meinung, daß es keinen Staat geben könne, in dem es dem Arbeiter besser gehe oder hatten dichotomische Vorstellungen: "Arbeiter bleibt Arbeiter". Acht dieser 9 Männer gehörten bei den anderen Fragen zu einer Gruppe, die die gewerkschaftliche Lohnpolitik kritiklos befürwortete bzw. nur Kritik am 'Kompromißcharakter' dieser Lohnpolitik übte. Bei der Frage, ob die Arbeiter die Gewerkschaften genügend unterstützen, hoben 8 Männer hervor, daß es genügend Unterstützung gäbe bzw. verwiesen darauf, daß die "Anderen" die Organisation nicht genügend unterstützten.³⁹⁵⁾

Die Frage nach betrieblichen Verbesserungsmöglichkeiten stellte geringere Anforderungen an das Abstraktionsvermögen, so daß mehr Vorschläge erbracht werden konnten, doch auch sie enthielten kaum problematisierte Kritik an betrieblichen Verhältnissen.

Durch eine Diskussion der gewerkschaftlichen Aufgaben und Möglichkeiten und der Notwendigkeit engeren Kontaktes zu Betriebsrat und aktiven Gewerkschaftsgruppen im Betrieb sowie Beispielen von Arbeitskämpfen für betriebliche Verbesserungen³⁹⁶⁾ kann dieser Gruppe verdeutlicht werden, auf welchem Weg viele dieser Forderungen durchgesetzt werden könnten. Allein die Tatsache, daß solche Reformen erkämpft werden könnten, ist den Befragten (vor allem 11 Frauen) weitgehend unbekannt. Streiks für Lohnforderungen werden abgelehnt, oder eine große Unsicherheit wird in den Aussagen darüber deutlich.

Wir können festhalten, daß eine zahlenmäßig nicht genau definierbare Gruppe von etwa 11 Arbeitern und 26 Arbeiterinnen³⁹⁷⁾ in den meisten der hier skizzierten Problembereiche (Motiv der Gewerkschaftsmitgliedschaft, Stellungnahme zu Streiks und zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik, alternative Vorstellungen) personell weitgehend identisch ist. In dieser Gruppe finden wir mehr jüngere als ältere Männer,³⁹⁸⁾ außerdem sind bedeutend mehr Frauen als Männer vertreten.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß politische Bildung bei Teilnehmern, die ein solches "Dienstleistungsverhältnis" zur Gewerkschaft entwickelt haben, überhaupt erst ein Bewußtsein für eigene Interessen erwecken muß. Das primäre Bildungsziel bei dieser Gruppe besteht hauptsächlich in der Schaffung von Motivationen und der Vermittlung von Informationen, die das Erkennen eigener Interessen ermöglichen könnten.

Die Realisierung weitergehender Bildungsziele - wie zum Beispiel die Motivierung zu aktiver gewerkschaftlicher Arbeit - scheint angesichts des geringen Problembewußtseins und der im Bildungsprozeß möglicherweise auftretenden emotionalen Sperren sehr schwierig und sollte deshalb weiteren Bildungsveranstaltungen überlassen bleiben.

5.5.2 II. Ansatzpunkte politischer Bildungsarbeit bei Befragten, deren Beziehung zur Gewerkschaft durch partiell kritisches Bewußtsein und "Organisationsgläubigkeit" geprägt ist

(etwa 12 Männer und 4 Frauen)

Besonders schwierig ist die Beschreibung der Einstellungen der Mittelgruppe. Sie zeichnet sich zwar durch größeres Problembewußtsein, stärkere Einsicht in Zusammenhänge und gewisse Ansätze zur Radikalität aus, andererseits aber reicht die Verarbeitung der Informationen oft nicht über eine formale Betrachtung des Problems hinaus. Die Befragten dieser Gruppe bleiben noch sehr in der oberflächlichen Behandlung der Themen verhaftet. Zum Beispiel sind viele Erklärungen nur Scheinerklärungen. Das ansatzweise vorhandene Problembewußtsein genügt nicht, um Ursachen zu bestimmen und Zusammenhänge zu erkennen.

Zu dieser Gruppe können wir etwa 12 Arbeiter zählen, die nahezu ausschließlich zum älteren Personenkreis der Gesamtgruppe gehören.³⁹⁹⁾

Bei acht dieser 12 Arbeiter finden wir ein stärker durch Problembewußtsein geprägtes Mitgliedschaftsmotiv: Sie betonen den Zusammenschluß in den Gewerkschaften als Reaktion auf die Tatsache, daß die Unternehmer auch organisiert sind. Die Notwendigkeit einer kollektiven Organisation wird also gesehen, obwohl ihr ein eher defensiver Charakter zugeschrieben wird. Man will das "Erreichte" schützen und nicht primär verändern. In dieser Mittelgruppe finden wir auch die meisten inhaltlichen Antworten auf die Frage nach der Beurteilung der Unterstützung der Gewerkschaften durch die Arbeiter.

Dabei ist von sekundärer Bedeutung, ob die gestellte Frage bejaht oder verneint wurde. Die Antworten sind alle von einer vorwiegend formalen und passiven Beziehung zur Gewerkschaft geprägt. Wo die Unterstützung der Organisation durch die Arbeiter als genügend bezeichnet wurde, wurden als Begründungen genannt: Zahlung der Beiträge, ein hoher Organisationsgrad und die Tatsache, daß die Arbeiter den Beschlüssen der Gewerkschaft 'Folge' leisteten. Auch ein anderer Teil der Antworten zeigt formale Elemente. Die Ursachen der Apathie wurden teilweise richtig erklärt. Mehrfach gaben die Befragten an, daß viele verheiratete Arbeiter aus Angst um ihren Arbeitsplatz nicht streikten. Ein weiterer Grund für die mangelnde Unterstützung liegt in der Unzufriedenheit mit der Gewerkschaft. Dagegen sind Behauptungen, daß es zu wenig Organisierte gäbe, nicht zutreffend.

Hier wird das qualitative Problem in ein quantitatives verwandelt. Bei der Betrachtung des Themas fehlt die individuelle Betroffenheit. Es wird vorwiegend formal geantwortet: Die geringe Beteiligung der Arbeiter an der Gewerkschaftspolitik ist "Schuld" der "Anderen", wie z. B. der Verheirateten oder der Unorganisierten. Diese formale Betrachtung und Projektion auf "Andere" ist gleichzeitig Entschuldigung für die eigene Passivität.

Denn nur 7 der 60 Befragten waren aktive Gewerkschaftler. Von den 16 Befragten dieser Gruppe waren nur 3 aktive Gewerkschaftsmitglieder.⁴⁰⁰⁾

Diesen Arbeitern und Arbeiterinnen muß im Bildungsprozeß deutlich werden, daß eine formale Stärkung der Organisation zur Durchsetzung eigener Interessen nicht ausreicht. Da die Notwendigkeit einer starken Gewerkschaft bejaht wird, müßte es gelingen, einsichtig zu machen, daß man seine Interessen in dieser Organisation nur wirksam vertreten kann, indem man selber aktiv mitarbeitet und nicht die Schuld bei anderen sucht.

Unterrichtsbeispiele zum Zusammenhang von passiver Mitgliederzahl und formaler Stärke der Organisation wurden weiter oben schon angedeutet (vgl. Beschreibung der Gruppe I). Sie können auch in dieser Gruppe erprobt werden.

Da es sich bei der Kritik an den passiven "Anderen" um eine Projektion handelt, sollte der eigene Anspruch mit der Realität verglichen werden, um Betroffenheit zu erzeugen und Motivation zu eigener Aktivität anzuregen.

Eine harte Kritik am Kompromißcharakter der gewerkschaftlichen Lohnpolitik übten 15 Männer und 9 Frauen. Die Äußerungen zeugen von Interesse und Detailkenntnissen. Eine Analyse der Antworten zeigt aber auch die fehlenden Hintergrundinformationen. Die Befragten sind sich des Charakters und der Ursachen von "Scheingefechten" und ausgehandelten "Kompromissen" nicht bewußt.

Bei diesem Thema kann die Bildungsarbeit von vorhandenen Informationen und Motivationen ausgehen. Da Einzelheiten der letzten Tarifverhandlungen (Forderungen, Prozentzahlen u. ä.) noch in Erinnerung sind, kann mit Hilfe zusätzlicher Informationen durch die Lehrgangsführung der Ablauf dieser Tarifrunde rekonstruiert werden. Ziel ist es hierbei, die Willensbildung innerhalb der gewerkschaftlichen Gremien nachzuvollziehen: Wie war die Ausgangssituation? Welches Verhältnis bestand

zwischen Löhnen, Gewinnen, Preisen und Lebenshaltungskosten? Welche Forderungen hat die gewerkschaftliche Basis (Mitgliederversammlungen, Vertrauensleutekörper, Ortsausschüsse) aufgestellt? Diese Betrachtung ist ein Ergebnis der Tariffbewegung - dem "Kompromiß" der Spitzenverbände - gegenüberzustellen. Um die Diskrepanz zwischen der ökonomischen Situation, der daraus resultierenden eigenen Forderung und dem Tarifabschluß zu verstehen, sind die Teilnehmer vermutlich empfänglich für weitere Informationen. Zusammenhänge können erläutert werden: beispielsweise die personelle und politische Zusammensetzung der Tarifkommissionen, Querverbindungen zur SPD und zu den entsprechenden Regierungsstellen, Druck der "öffentlichen" Meinung usw. Die Abhängigkeit der gewerkschaftlichen Tarifpolitik von gesamtwirtschaftlichen Faktoren und gesellschaftlichen Machtverhältnissen rückt dadurch in den Mittelpunkt. Weitere Einzelheiten über den Zustand der innergewerkschaftlichen Demokratie und die Passivität der Mitglieder Mehrheit bieten Erklärungsversuche. Ziel einer solchen Unterrichtseinheit ist die Einsicht in die Notwendigkeit verstärkter eigener Aktivität.

Die Stellungnahmen dieser Gruppe verraten eine gewisse Bereitschaft zur Radikalität. Besonders die Antworten auf die Frage nach der Einstellung zu Streiks erhärten diese Annahme: Von 24 Männern und 15 Frauen wird hervorgehoben, daß die Gewerkschaften sich in die Politik "einmischen" sollten. Eigene Streikbereitschaft - unabhängig von den Gewerkschaften - wurde nicht erwähnt. Die Radikalität dieser Gruppe scheint in der "Organisationsgläubigkeit" (Braun) ihre Grenzen zu finden.

Bei dieser Mittelgruppe wird - ähnlich wie bei der Vorgruppe - die Distanz zur politischen Sphäre deutlich. Sie soll aber durch gewerkschaftliche Aktivität - stellvertretend für die eigene Passivität - verringert werden. Dabei werden Gewerkschaften und Betriebsrat als

nächstliegende Vertreter eigener Interessen angesehen. Die Voraussetzungen für die Bildungsarbeit werden durch solche Einstellungen erleichtert.

Da die als zu gering erscheinende Aktivität der Gewerkschaften auf dem Gebiet der Politik kritisiert wird, muß diese Kritik zu einer Kritik an der Gewerkschaftsführung und der passiven Mehrheit präzisiert werden. Es sollte deutlich werden, daß die Gewerkschaft sich erst dann mehr in die Politik "einmischt", wenn der Anstoß dazu von der Basis kommt. Dieser Zusammenhang zwischen einer weitgehend der Basis entfremdeten Gewerkschaftsführung und einer passiven Mitgliedschaft ist den Befragten unklar. Deshalb wird das Problem wieder formal gesehen, indem man erwartet, daß "die" Gewerkschaft sich mehr "einmischt". Dabei zeigt sich die starke "Organisationsgläubigkeit" dieser Gruppe. Die formale Sichtweise erlaubt nur Hoffnung auf Veränderung im Rahmen der Organisation. Eine notwendige eigene Aktivität, die diese Organisation mehr für eigene Interessen nutzbar macht, wird nicht erkannt.

Ein wichtiges Bildungsziel für diese Gruppe ist es also, die Beteiligten zu kritischen aktiven Mitgliedern ihrer Organisation zu machen. Mittel dazu sind Informationen über innergewerkschaftliche Vorgänge.

Bei der Frage nach betrieblichen und gesellschaftlichen Alternativen wird die Grundeinstellung dieser Gruppe besonders deutlich: Im Gegensatz zur Vorgruppe können sich 9 Männer und 4 Frauen einen Staat vorstellen, in dem es dem Arbeiter "besser" geht. Im Unterschied zur kritischen Minderheit beziehen sich diese Alternativen jedoch vorwiegend auf partielle ökonomische und soziale Reformen innerhalb des unveränderbar scheinenden Gesellschaftssystems. Die dabei verwendeten Kriterien bezogen sich systemimmanent auf höhere Löhne und besseren Lebensstandard.

Im Bildungsprozeß kann aufgezeigt werden, daß diese Forderungen - stetiges Wirtschaftswachstum und entsprechende Gewerkschaftspolitik vorausgesetzt - sich in der Zukunft wahrscheinlich 'automatisch' realisieren. Den Ar-

weiterhin muß man aber erklären, daß Grundbedingungen der Lohnabhängigkeit, Unsicherheit der Existenz, Abhängigkeit und Fremdbestimmung auch in der Zukunft weiterbestehen. Vor allem müssen die Befragten mit eigenen, an anderer Stelle abgegebenen Antworten kontrolliert werden, so z. B. mit dem Ergebnis auf die Erwartungen an die Gewerkschaften: mehr Mitbestimmung, Schutz vor Arbeitslosigkeit und bessere Arbeitsbedingungen. Dabei wird ihnen deutlich, daß durch diese Forderungen die gegenwärtigen Produktionsverhältnisse und damit auch die herrschende Gesellschaftsordnung in Frage gestellt werden.

Weiterhin sollte man die oben beschriebene widersprüchliche Rolle der Gewerkschaften in kapitalistischen Gesellschaften diskutieren. Anhand von Erklärungen und Grundsatzprogrammen kann man darstellen, daß die westdeutschen Gewerkschaften den verbalen Bekundungen ihrer offiziellen Repräsentanten nach nicht nur eine Verbesserung der Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft, sondern auch eine Verbesserung bzw. Änderung des Lohnverhältnisses anstreben. An der Diskrepanz zwischen Realität und Programmatik sind weitere Fragen aufzuwerfen.

Die systemimmanenten Vorstellungen eines besseren Staates zeigen, daß der grundsätzliche Antagonismus zwischen Lohnarbeit und Kapital nicht deutlich genug ist.

Dieser Grundwiderspruch ist gerade an den auf die Gewerkschaften projizierten Erwartungen zur Verbesserung der eigenen Lage zu untersuchen. Es muß klar werden, weshalb "mehr Mitbestimmung" (im Sinne von Selbstbestimmung) "Schutz vor Arbeitslosigkeit" und "bessere Arbeitsbedingungen" auf den Widerstand der Unternehmer stoßen werden. Wie die Befragten die neuen Informationen und diese neue Sicht der Zusammenhänge verarbeiten werden und ob Konsequenzen daraus folgen, können wir hier nicht beantworten.

Eine gewisse Radikalität, die jedoch begrenzt wird durch mangelnde Einsicht in die Zusammenhänge sozio-ökonomischer Strukturen, läßt uns vermuten, daß neue Erkenntnisse nicht folgenlos bleiben könnten: Alle neun Männer befürworten den 'politischen Streik' und kritisieren die Zwangsbedingungen der kapitalistischen Produktionsweise. Sechs von dieser Gruppe üben heftige Kritik am Kompromißcharakter der Lohnpolitik.

Bei diesen Antworten zeigte sich die schon skizzierte "Organisationsgläubigkeit". Aus der Kritik folgten keine Vorschläge einer grundsätzlich 'radikaleren' Gewerkschaftspolitik.

Wenn diese Gruppe konkrete im eigenen Erfahrungsbereich realisierbar scheinende Alternativen⁴⁰¹⁾ erarbeiten würde, könnte eine Motivation zur aktiven Erkämpfung dieser Vorstellungen erwartet werden.

Acht andere Arbeiter dieser Gruppe beziehen ihre Kriterien eines besseren Staates schon konkreter auf sozio-ökonomische Strukturen: Sie fordern eine "Gleichberechtigung" zwischen Kapital und Arbeit. Nicht mehr der Preis der Arbeitskraft, sondern das Verhältnis zwischen Lohnarbeit und Kapital soll reformiert werden. Aber auch hier fehlen vermutlich Kenntnisse weiterer Zusammenhänge. Der Antagonismus zwischen Lohnarbeit und Kapital muß deutlicher werden. Die Beteiligten sollten diskutieren, ob es diese "Gleichheit" überhaupt geben kann; wie soll sie funktionieren? Bei der Frage nach den betrieblichen Verbesserungen standen besonders folgende Forderungen im Zentrum: mehr Anerkennung, mehr "Demokratie" im Betrieb, "Gleichberechtigung" zwischen Kapital und Arbeit, "Humanisierung" der Akkordarbeit, besseres Verhalten von Vorgesetzten. Anhand dieser Forderungen kann man den Widerspruch der Interessen im Betrieb näher analysieren. Ziel ist, daß die Teilnehmer die Problematik des Schlagwortes von der "Gleichheit" zwischen Kapital und Arbeit erkennen. Sie müssen sehen, daß selbst systemimmanente Vorstellungen wie "mehr Demokratie" im

Betrieb oder Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit in ihrer Kosequenz den privatkapitalistischen Eigentumsverhältnissen entgegenstehen.

5.5.3 III Die kritische und aktive Minderheit der Befragten: Systemüberwindung zur Verbesserung der Lage der Arbeiter ⁽⁴⁰²⁾
(etwa 7 Arbeiter)

Zur Beschreibung der 'kritischen Minderheit' haben wir die jeweiligen letzten Antwort-Gruppen unserer Befunde im Hinblick auf personelle Identität der Befragten verglichen. Danach zeichnet sich die kritische Minderheit durch folgende Kriterien aus: alle sind Gewerkschaftsmitglieder, weil sie die Gewerkschaft in erster Linie als eine kollektive Organisation zur Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Lage ansehen. Bei der Frage, ob die Arbeiter die Gewerkschaften genügend unterstützen, kritisierten sie zwar die passive Mehrheit, interpretieren aber eine Apathie der Mitgliedsmehrheit als notwendige Folgeerscheinung der autokratischen Gewerkschaftsführung. Diese Befragten gehörten größtenteils selbst zu den aktiven Gewerkschaftsmitgliedern: Sie übten ehrenamtliche Funktionen als Vertrauensleute oder Delegierte aus und nahmen öfters an Versammlungen und Schulungen teil. Teilnahme an Veranstaltungen und aktive gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb wirkten sich positiv auf Informationsniveau und Problembewußtsein aus.

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik wird grundsätzlich im Hinblick auf ihre vorwiegend lohn- und tarifpolitisch ausgerichtete Praxis kritisiert: Die Gewerkschaften hätten sich seit Jahren nur an der Lohnpolitik orientiert und darin "festgefahren". Auch die Abhängigkeit der Lohnpolitik von gesamtgesellschaftlichen Faktoren wird angedeutet. Zwei Arbeiter kritisieren die enge Verbindung der Gewerkschaftsführung zur SPD - der gegenwärtigen Regierungspartei. Allgemeiner Tenor der

Antworten ist, daß die Lohnpolitik bedeutend militanter - etwa wie in Frankreich, Italien und England - werden sollte. Diese Antworten lassen auf eine Beschäftigung mit Gewerkschaftsproblemen in anderen Ländern schließen. Gewerkschaftspolitik wird hier nicht mehr statisch ('Erreichtes bewahren') verstanden. Bei der Frage nach der Einstellung zu Kampfmaßnahmen fielen Vertreter dieser Gruppe durch häufige militante Forderungen nach Streiks auf. Nach Auffassung dieser Arbeiter hätten die Gewerkschaften beispielsweise die Gründung der Bundeswehr und die Verabschiedung der Notstandsgesetze durch Generalstreik verhindern sollen. Der Streik wird hier als ein wichtiges Mittel betrachtet, durch das die Arbeiter über die Gewerkschaftsorganisation direkten Einfluß auf die politische Sphäre ausüben könnten - oder sogar, wie ein Arbeiter es ausdrückt, um an die "Macht" zu kommen.

Die Antworten zeigen, daß im Gegensatz zu den beiden Vorgruppen bei diesen Arbeitern eine Streikbereitschaft und eine Beziehung zur Gewerkschaft besteht, die nicht von einer "Organisationsgläubigkeit" geprägt ist. Nach den Aussagen scheinen die Arbeiter bereit, auch unabhängig von ihrer Organisation zu handeln.

Die Frage nach einem besseren Staat für Arbeiter beantwortet diese Gruppe mit Hinweisen auf sozialistische Länder. Die dabei erfolgenden Einschränkungen und Differenzierungen verraten genauere Kenntnisse und einen Blick für wesentliche Kriterien: nicht der Lebensstandard ist entscheidend, sondern die Tatsache, daß in diesen Ländern das Lohnarbeitsverhältnis in der kapitalistischen Ausprägung nicht existiert. Alternativen zur gegenwärtigen Gesellschaft werden in einer Gesellschaftsform gesehen, in der das Privateigentum an Produktionsmitteln nicht besteht.

Die Vorstellungen über Verbesserungen im Betrieb machen diese alternativen Gedanken deutlicher. Was die Arbeiter hier als Minimal- und Übergangsforderungen nennen, könnte auf dem Themenplan einer Arbeiterbildungsveran-

taltung stehen: Mitbestimmung, Abschaffung der Bandarbeit, Kündigungsschutz, Gewinnbeteiligung usw. Die Mitbestimmungsforderung geht dabei wesentlich über das gewerkschaftliche Mitbestimmungsverständnis hinaus. Auch weisen Antworten darauf hin, daß die Forderungen nach Mitbestimmung erst den Anfang eines umfassenderen Katalogs bilden, der auch Arbeiterselbstverwaltung einschließen könnte.

Aus diesen Einstellungen ergeben sich andere Ansatzpunkte für die Bildungsarbeit als bei den Vorgruppen. Die Entwicklung von Motivationen und Problembewußtsein ist hier nicht mehr vorrangig notwendig. In Gruppendiskussionen müßte geprüft werden, wo noch weitere Informationen fehlen. Vermutlich besteht ein geringes Vorstellungsvermögen in bezug auf konkrete realisierbare Alternativen - wie sie im Schlußkapitel näher beschrieben werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, daß die Möglichkeit der Realisierung von eigenen Vorstellungen und Forderungen in der betrieblichen Praxis besteht. Die aktiven und kritischen Gewerkschaftler sind beim Versuch der Durchsetzung von Forderungen auf die Hilfe der passiven und mehr noch der reformistischen Mehrheitsgruppen angewiesen. Obwohl diese kritischen Gewerkschaftler die 'opinion leaders' ihrer betrieblichen Bezugsgruppen sind, müssen sie sich der passiven oder weniger problembewußten Kollegen rückversichern. Weil dieser notwendigen Solidarität oft verschiedene "objektive" Gegebenheiten im Betrieb entgegenwirken, müßten besonders soziale und persönliche Qualifikationen erlernt werden. Im Bildungsprozeß sollte deshalb eine Reflektion über eigenes Verhalten und dessen Auswirkungen auf die Bereitschaft zur Solidarität der anderen Kollegen stattfinden.⁴⁰³⁾

5.5.4 "Neue Ordnung" oder "bessere Verteilung"?

Die Ergebnisse haben gezeigt, daß die Einstellungen der Befragten sich nicht einfach auf dem Hintergrund der polaren These "neue Ordnung" oder "bessere Verteilung" interpretieren lassen. Zwar zeigen sich grundsätzlich ähnliche Einstellungen zu verschiedenen Problembereichen, die wir 'idealtypisch' in drei Gruppen zusammengefaßt haben, trotzdem bestehen vielfältige Widersprüche und Verbindungen quer durch diese Gruppen. Deshalb kann nicht in jedem Falle auf die Präferenz für die "neue Ordnung" oder eine "bessere Verteilung" geschlossen werden. Die Gruppen zeigen eher verschiedene Grade und Stadien des Problembewußtseins und der Informiertheit über gesellschaftliche Zusammenhänge.

Wenn für Gruppe III als gesichert gilt, daß eine "neue Ordnung" bevorzugt wird, bedeutet das nicht, daß die beiden anderen Gruppen "nur" eine "bessere Verteilung" favorisieren. Wir haben öfters angedeutet, daß Informationsmangel und Unsicherheit diesen beiden Gruppen keine eindeutige Stellungnahme ermöglichen. Deshalb können die Diskussionspunkte "neue Ordnung" oder "bessere Verteilung" sowie daraus resultierende Folgerungen für die Bildungspraxis nur vor dem Hintergrund vorhandener bzw. fehlender Kenntnisse über die Bedingungen des Lohnarbeitsverhältnisses untersucht werden.

Hinweise auf ein grundsätzliches Interesse der Mehrheit an "Verbesserung" der eigenen Lage geben die Antworten auf die Frage, ob man der Gewerkschaft eher eine "Schutzfunktion" oder eine "Veränderungsfunktion" zuschreibt.

13 Personen entschieden sich dafür, daß die Gewerkschaften das "Erreichte" gegen die Unternehmer "schützen" und "erhalten" solle. Demgegenüber erwarteten 41 Befragte von der Gewerkschaft eine Verbesserung der eigenen Lage.

Betriebliche und gesellschaftliche Alternativen sieht die große Mehrheit nicht in Abhängigkeit von der her-

kömmlichen Verteilung des Sozialprodukts und dem privatkapitalistischen Charakter der Gesellschaft. Diese Männer und Frauen stellen die Gesellschaftsordnung nicht grundsätzlich in Frage: Das Modell einer 'abstrakten' Alternative wird hier, im Gegensatz zu einer kleinen Minderheitsgruppe, nicht in Erwägung gezogen.

Trotzdem übt auch diese Mehrheit vielfältige Kritik an betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen. Diese Kritik bezog sich besonders auf den Freizeitsektor, das Sozial- und Bildungswesen sowie auf die Zwangsbedingungen der kapitalistischen Produktionsweise. Nur auf konkrete Fragen, wie z. B. wofür sich die Gewerkschaften einsetzen sollen, werden Wünsche nach Verbesserung der eigenen Lage erst deutlich ausgeführt.

In den Antworten auf differenzierte Nachfrage mit verschiedenen Alternativen drücken die meisten Männer aus, daß sie eine grundsätzliche Verbesserung ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Situation in wichtigen Bereichen der Mitbestimmung, der Arbeitsbedingungen, sowie Schutz vor Arbeitslosigkeit von der Gewerkschaft erwarten. Die Frauen bevorzugen stattdessen eher bessere Altersversorgung, engeren Kontakt zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitern sowie mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit. Die Erfüllung dieser Forderungen könnte bei konsequentem Versuch der Realisierung eine qualitative Neubestimmung des Lohnarbeitsverhältnisses bewirken.

Durch dieses Ergebnis wird das selbst von Arbeitern häufig verwendete Argument widerlegt, daß die 'große Mehrheit' sich nur für ihren Lohn interessiere. In der Bildungsarbeit muß die Konsequenz dieser Forderungen - nämlich die Entstehung von Konflikten beim Versuch ihrer Realisierung - bearbeitet werden. Ferner sollten die Teilnehmer erkennen, daß Konflikte, die dabei entstehen, sehr leicht aufgrund des "Symbolcharakters" der Lohnkonflikte kanalisiert werden könnten.

Die These von Weick, daß das unmittelbare Interesse großer Teile der Arbeiterklasse sich auf "periodische Lohnerhöhungen" verengt habe⁴⁰⁴⁾ und die Ergebnisse von Schumann u. a., wonach bei den dort Befragten die Strukturen der kapitalistischen Gesellschaft als "verfestigt" angesehen wurden, prinzipieller Wandel als "undenkbar" galt und die eigene Unterprivilegierung als "unaufhebbar" angesehen wurde,⁴⁰⁵⁾ können deshalb nicht auf unsere Befunde bezogen werden. Richtiger ist, daß aufgrund der beschränkten institutionellen Möglichkeiten und der damit verknüpften Phantasielosigkeit die Durchsetzung anderer Wünsche als Lohnerhöhungen nicht möglich erscheint.

Dabei zeigt sich deutlich die Kluft zwischen dem einzelnen Gewerkschaftsmitglied mit seinen vielfältigen, über Lohnpolitik hinausgehenden Wünschen und der Politik der Führungsgremien seiner auf Lohn- und Tariffragen spezialisierten Gewerkschaft.

Die männlichen Befragten erkennen, daß die hierarchische Struktur der Gewerkschaften die Passivität der Mitglieder fördert und einer Artikulierung von Interessen, die über Lohnprobleme hinausreichen, verhindert. Die Forderung, daß sich die Gewerkschaften mehr für einen "engeren Kontakt zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitern" (Platz 5) einsetzen sollten, rangiert in der Wunschkala noch vor "höheren Lohnforderungen" (Platz 6).

Veränderungen werden hauptsächlich in Bereichen, die auch von der "offiziellen" Gewerkschaftspolitik aufgegriffen werden, angestrebt. Mangelnder Einblick in die komplizierten Zusammenhänge und der zu erwartende Widerstand der Unternehmer führen dazu, daß die eigene Aktivität auf die Organisation projiziert wird.

Diese passive und vage Hoffnung auf systemimmanente Verbesserungen des Lohnarbeitsverhältnisses kann aber erst realisiert werden, wenn erkannt wird, daß "die"

Gewerkschaften diese Aufgaben nur erfüllen können, wenn sie von breiten Teilen der Mitgliederschaft in den Mittelpunkt des gewerkschaftlichen Aufgabenbereiches gerückt werden. Das Verhältnis des einzelnen Mitglieds zur Gewerkschaft, seine gegenwärtige Beziehung und Erwartung der Organisation gegenüber, bilden also einen wichtigen Ausgangspunkt politischer Arbeiterbildung. Deshalb sollte die aktive Beteiligung an der Organisation durch Aufklärung über den Zusammenhang zwischen subjektiven Interessen und der gesellschaftlichen Realität, die der Verwirklichung dieser Interessen entgegensteht, motiviert werden. Die Diskrepanz zwischen den eigenen Ansprüchen in Verbindung mit der eigenen Inaktivität und den Hoffnungen auf Verbesserung der Situation, deren Erfüllung von der Organisation oder "anderen" abhängig gemacht wird, muß bewußt werden. Der jeweilige Informationsstand und das Problembewußtsein bestimmen dabei die unmittelbaren Ansatzpunkte und kurzfristigen Bildungsziele.

6. Der betriebliche Aspekt des Lohnkonflikts

Ch. Zuschlag

6.1 Einleitung

Der Lohnkonflikt läßt sich, wie dargestellt, als Ausdruck des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit begreifen; er wird in starkem Maße in institutionalisierter Form zwischen den Interessenverbänden von Lohnabhängigen und Unternehmern ausgetragen. Aber die Einstellung des einzelnen Arbeiters zu seinem Lohn und seine Bereitschaft zur sozialen Auseinandersetzung um diesen Lohn sind auch wesentlich von den betrieblichen Bedingungen abhängig, unter denen der Arbeitende seinen Lohn erhält.

Der Lohn, den der Arbeiter als Entschädigung für den Aufwand seiner Arbeitsmühe erhält, läßt sich nur im Zusammenhang mit den Faktoren betrachten, die die Arbeitssituation bestimmen. Die Arbeits- und Lohnsituation muß in Abhängigkeit voneinander betrachtet werden. Das Verhältnis des Arbeiters zu seiner Arbeit wird wesentlich durch seine Einstellung zum Lohn bestimmt. Hat für ihn der Lohn als Voraussetzung seines möglichen Konsums eine wichtige Bedeutung, so wird der Inhalt seiner Tätigkeit dahinter zurücktreten. Andererseits wird seine Einstellung zum Lohn, z. B. als Ausdruck seines Leistungsvermögens, seine Beziehung zur Arbeit beeinflussen.

Die Lohnhöhe als Entgelt für die Arbeitsmühe hängt von einer Reihe gewichtigerer Einflußfaktoren ab als von der quantitativen Leistung. Lohnveränderungen sind daher auch nur innerhalb sehr enger Grenzen durch Leistungssteigerungen möglich. Will der Arbeiter seinen Lohn über diese Grenze hinaus erhöhen, so muß er Forderungen gegenüber der Betriebsleitung stellen und versuchen, sie mit Hilfe kollektiver Maßnahmen durchzusetzen. In Form solcher betrieblichen Durchsetzungsver-

suche von Lohnforderungen wird der Lohnkonflikt vom Arbeiter unmittelbar im Betrieb selbst erfahren.

Die Bereitschaft des Arbeiters zu Lohnauseinandersetzungen resultiert einerseits aus einem Vergleich der Bezahlung in ähnlichen Tätigkeitsbereichen, also aus einem Vergleich mit Arbeitskollegen, die gleiche oder ähnliche Arbeit tun. Sie ist weiterhin abhängig von seinem Leistungsbewußtsein, d. h. nach welchen Kriterien er seine Arbeitsleistung bemißt und wie weit er dabei die Maßstäbe des Leistungsbemessungssystems von Unternehmenseite übernimmt. Ein weiterer nicht unwichtiger Einflußfaktor ist die Möglichkeit der Beteiligung am Konsum, die ihrerseits nicht nur durch die Lohnhöhe, sondern auch durch Preissteigerungen bestimmt wird.

Die Einstellung des Arbeiters zum Lohn und das Bewußtsein des Lohnkonflikts haben Einfluß auf das Verhältnis zu seinen Kollegen im Betrieb. Lösungsmöglichkeiten des Lohnkonflikts können unterschiedlich als individueller Akt, z. B. durch Aufstieg innerhalb der betrieblichen Hierarchie, aber auch als solidarische Handlung gesehen werden.

Der betriebliche Aspekt des Lohnkonflikts umfaßt also die Einstellung des Arbeiters zum Lohn und damit zugleich zu seiner Arbeit, für die er diese Entlohnung erhält. Dazu gehören die Bestimmungsfaktoren innerhalb des Betriebes, von denen nach Meinung des Arbeiters die Lohnhöhe abhängig ist und die Funktionen von Lohnforderungen mit ihren Realisierungsmöglichkeiten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang das Problem der Leistungsmessung und der wissenschaftlichen Arbeitsbewertung als Gradmesser für die Lohnhöhe.

6.2 Das Verhältnis des Arbeiters zur Arbeit und zum Lohn

Indem der Arbeiter seine Arbeit am Arbeitsplatz im Betrieb verrichtet, leistet er eine planvolle, zielgerichtete Tätigkeit. Er schafft Werte, die eine fundamentale Voraussetzung für seine eigene Existenz und die Existenz der Gesellschaft, in der er lebt, sind. Zugleich mit den Werten jedoch schafft der Arbeiter auch ein ihn unterdrückendes und ihn einengendes System physischer und psychischer Art.

Der Arbeiter ist wesentlich arbeitender Mensch. Schon von der Zeiteinteilung seines Tageslaufs her betrachtet verbringt er trotz Arbeitszeitverkürzung den größten Teil des Tages an seinem Arbeitsplatz. Die Art der Arbeit, mit der er sich während dieser Zeit beschäftigt, prägt sein Verhalten, seinen Lebensstil, sein Denken und seine Sprache.

In der Form der Arbeit stellt der Arbeiter sich als Wesen Mensch dar; andererseits wird sein Wesen selbst durch die Art der Arbeit grundlegend geprägt. Da die Auseinandersetzung mit seiner Arbeit einen prägenden Teil der Lebenssituation des Arbeiters bildet, soll dargestellt werden, wie seine konkrete Arbeitssituation im Betrieb aussieht. Jedoch wird nicht die Arbeitssituation in ihrer Gesamtheit berücksichtigt, sondern es sollen nur die für die Lohnsituation relevanten Arbeitsbedingungen aufgezeigt und zu ihr in Beziehung gesetzt werden.

Das Verhältnis des Arbeiters zu seiner Arbeit wird durch die Tatsache bestimmt, daß die Arbeit für ihn keine freiwillige Tätigkeit ist, sondern Zwang. Der Arbeiter ist gezwungen zu arbeiten, um seine und die Existenz seiner Familie zu sichern. Das für ihn wichtigste Resultat der Arbeit ist der Lohn, der seine Lebensgrundlage bildet. Der Arbeiter geht nicht aus freiem Willen auf Arbeitssuche, sondern weil der zu erwartende Lohn für ihn eine Existenznotwendigkeit ist.

Er wird bei der Arbeitssuche in der Wahl der Arbeitsmöglichkeiten durch das Angebot auf dem Arbeitsmarkt stark eingeschränkt. In den meisten Fällen erkundet er zunächst einmal die Situation auf dem Arbeitsmarkt, indem er auf dem Arbeitsamt nach Arbeit anfragt oder sich am Inseratenteil der Tageszeitungen orientiert. Die Freizügigkeit bei der Arbeitssuche ist dabei stark eingeschränkt durch die Art der Arbeitsleistungen, die er anzubieten hat, weiterhin durch seine faktische Wohn- und Familiensituation und auch die emotionale Gebundenheit an einen bestimmten Wohnsitz, die Abhängigkeiten durch die Familie. Hat der Arbeiter endlich einen Arbeitsplatz gefunden, wird er durch die Betriebsleitung in das Arbeitsverhältnis aufgenommen. Das geschieht formell durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages; faktisch tritt er in ein bestehendes Vertragsverhältnis ein.

Nach den Bestimmungen des Arbeitsvertrages steht es der Betriebsleitung in weitem Maße frei, an welchem Arbeitsplatz sie den Arbeiter einsetzen will. Nicht nur innerhalb einer bestimmten Abteilung, sondern innerhalb des gesamten Betriebes ist der Arbeiter versetzbar, selbst wenn die verschiedensten Produkte im Betriebsbereich hergestellt werden. Nur die durch das Arbeitsrecht gesetzten Grenzen und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates schützen den Arbeiter vor allzu willkürlichen Umbesetzungen an andere Arbeitsplätze. Der Arbeitsrechtler Söllner schreibt dazu: "Im Zweifel bestimmt der Arbeitgeber - im Rahmen der auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Rechtssätze - Zeit, Art und Ort der Arbeitsleistung."⁴⁰⁶⁾

In vielen Betrieben ist die Lohngruppeneinteilung an den jeweiligen Arbeitsplatz gebunden, so daß der Arbeiter bei Umbesetzungen auch Lohneinbußen in Kauf nehmen muß.

In dem von uns untersuchten Betrieb klagten besonders die Frauen über ihre Austauschbarkeit. Mit nur geringer

Rücksichtnahme auf ihre Fähigkeiten und Wünsche mußten sie ihren Arbeitsplatz oft monatlich mehrere Male wechseln, um dort zur Verfügung zu stehen, wo sie augenblicklich gerade am dringendsten gebraucht wurden. Einher ging diese Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz in den meisten Fällen mit einer Umstufung in die dem jeweiligen Arbeitsplatz zugeordnete Lohngruppe. Oft wurde bei dieser Umstufung ihr Lohn erheblich gesenkt. Darüberhinaus entstanden auch Lohnverluste durch längere Einarbeitungszeiten am jeweiligen Arbeitsplatz.⁴⁰⁷⁾

Um es zusammenfassend auszudrücken: Der Arbeiter hat weder die Möglichkeit, die Art seiner Tätigkeit zu wählen noch seine Arbeitsbedingungen selbst zu bestimmen. Er hat weder Einfluß auf die Art des Produkts seiner Arbeit, noch auf die Art und Weise seiner Produktion. Diese starke Fremdbestimmtheit verstümmelt seine Subjektivität und läßt ihn Objektcharakter annehmen.

Um die Produktion innerhalb des Großbetriebes in größtmöglichem Maße zu rationalisieren und zu mechanisieren, wird der Herstellungsprozeß eines Produkts in eine Vielfalt von Teilarbeiten zergliedert. Ganzheitliche Arbeiten verschwinden in immer stärkerem Maße und an ihre Stelle treten unqualifizierte repetitive Teilarbeiten.⁴⁰⁸⁾ Der einzelne Arbeiter stellt nicht mehr ein ganzes Produkt in einem ganzen Arbeitsgang her, wofür er eine Fülle von Spezialkenntnissen und Fertigkeiten benötigen würde, sondern der Arbeitsprozeß wird in ständig sich wiederholende Handgriffe aufgegliedert. Die fortschreitende Arbeitsteilung führt zu einer Entqualifizierung der Arbeit. Der Arbeiter hat keine Möglichkeit mehr, seine Kenntnisse und Fertigkeiten im Arbeitsprodukt darzustellen. Er kann kein Gefühl entwickeln, etwas Fertiges geschafft zu haben, denn das Produkt seiner Arbeit ist für den einzelnen nur eine kurze Zeitspanne lang wahrnehmbar. Das fertige Arbeitsprodukt bekommt der Arbeiter oft gar nicht zu Gesicht. Schon aus diesem Grund kann für ihn keine Beziehung zum fertigen Arbeitsprodukt entstehen.

Die fortschreitende Mechanisierung und Automatisierung entqualifiziert die Industriearbeit und reduziert die Funktionen des Industriearbeiters. Die Funktion des Arbeiters beschränkt sich auf das Ausfüllen verbliebener Mechanisierungslücken. Er wird zum Anhängsel der Maschine.⁴⁰⁹⁾ Als Appendix der technischen Apparatur kann er keinen eigenen Arbeitsrhythmus entfalten, sondern muß sich dem Arbeitsrhythmus der Maschine anpassen. Jeder Mensch ist nicht über längere Zeitperioden hinweg leistungsfähig, er hat seinen eigenen Leistungsrhythmus. Um das Arbeitstempo überhaupt in irgendeiner Weise variieren zu können, schaffen die Arbeiter sich sogenannte "Pufferzonen", d. h., sie lagern die Arbeitsgegenstände neben sich, um sie erst zu einem späteren Zeitpunkt zu bearbeiten, oder sie horten die zu bearbeitenden Produkte. Eine solche Möglichkeit ist aber nur in bestimmten Arbeitsbereichen gegeben.

Funktionalisiert zur Ergänzung der technischen Ausrüstung und dem Anspruch unterworfen, taktförmig wie eine Maschine seine Arbeit zu verrichten, wird der Arbeiter zum Objekt degradiert.

Die Tendenz, eigene aktive Handlungsweisen zu unterdrücken und eine Objektrolle anzunehmen, wird verstärkt durch die dauernde Fremdkontrolle, welcher der Arbeiter unterworfen ist. Der Arbeitsplatz liegt in der Regel in einer Fabrikhalle mit riesigen Ausmaßen, in der der Arbeiter jeder Beobachtung und Kontrollmöglichkeit durch den Meister, die Vorarbeiter und andere Kollegen ungeschützt ausgesetzt ist. Er hat keine Rückzugsmöglichkeit vor dieser Kontrolle, sondern muß jeden Augenblick seiner Arbeitszeit damit rechnen, überwacht zu werden. Die Aufsicht im Betrieb erfolgt aber nicht nur durch ein hierarchisch gegliedertes System mit unmittelbaren, persönlichen Kontrollfunktionen durch Vorarbeiter, Meister, Abteilungsleiter usw., sondern sie kann sehr verschiedene Formen annehmen. Sie kann auch von Apparaturen und maschinellen Einrichtungen wie der automatischen Fertigungskontrolle oder der Stechuhr ausgeübt werden.

Kontrolle und Überwachung im Betrieb sorgen dafür, daß der Arbeiter keine Form der Abweichung des von ihm erwarteten Verhaltens zeigt. Die Fremdbestimmung am Arbeitsplatz wird dadurch fast perfektionistisch organisiert.

6.3 Die Habitualisierung der Arbeitsvollzüge und das Problem der Monotonie

Wenn sich bei stark untergliederten Arbeitseinheiten die einzelnen Handgriffe, die der Einzelne auszuführen hat, in ständiger Reihenfolge wiederholen, werden nach kurzer Zeit die Arbeitsvollzüge in ihrer Grundstruktur ohne Einschaltung des Bewußtseins beherrscht. Die Einarbeitungszeit für ungelernte Arbeiten, sogenannte repetitive Teilarbeiten, beträgt je nach Lohngruppenzuordnung einige Tage, längstens jedoch 4 Wochen. Schon nach relativ kurzer Zeit sind die zu wiederholenden Arbeitsgriffe habitualisiert, so daß eine ständige Aktivierung des Bewußtseins nicht mehr notwendig ist. Die einzelne Arbeitseinheit ist so extrem klein, daß das Handlungsgefüge im Bewußtsein nicht mehr strukturiert werden kann. Die einzelnen Arbeitsphasen können im Bewußtsein nicht deutlich voneinander getrennt werden. Die Arbeit wird als monoton empfunden, weil das Bewußtsein sich nicht mehr an bestimmten, zeitlich festgelegten Punkten festmachen kann. Popitz/Bahrdt schreiben dazu: "Das Subjekt ortet sich nicht mehr an einer Zeitstelle, sondern empfindet nur noch Dauer. Das Zeitbewußtsein zerfließt auf dem Fluß der Zeit wie ein Ölfleck auf dem Wasser. Die Reduktion des zeitlichen Gefüges einer Situation wird zum Gefühl bloßer Dauer: das ist der Tatbestand der Monotonie."⁴¹⁰⁾

Die Eintönigkeit der Arbeit zermürbt, die Arbeitszeit erscheint leer. Sie ist nicht mit etwas Bedeutungsvollem ausgefüllt, sondern erscheint als ein dumpfes Gefühl ständiger Wiederholung.

Nach einer gewissen Zeitspanne wird die Monotonie jedoch nicht mehr als störend empfunden. Die Arbeitsausführung verlangt vom Arbeiter ein so geringes Quantum an bewußter Aufmerksamkeit und Konzentration, so daß seine Gedanken sich anderen Dingen zuwenden, um ausgefüllt zu sein. Das Bewußtsein wird frei für neue, auf anderen Ebenen liegenden Denkstrukturen. Es beschäftigt sich nicht mehr mit dem Gegenstand der Arbeit, sondern mit Dingen, die außerhalb der Arbeitssphäre liegen. Dieses Phänomen wird mit dem Begriff der Tagträumerel beschrieben. Unbewußt jedoch mobilisiert der Einzelne ein Höchstmaß an Konzentration und Nervenanspannung. Bei der Verrichtung seiner Tätigkeit kann der Arbeiter bei stark monotoner Tätigkeit sein Bewußtsein ausschalten oder auf andere Dinge konzentrieren. Er wird davon abgelenkt, sich bewußtseinsmäßig mit seiner Arbeit auseinanderzusetzen.

Um zu ermitteln, ob die Arbeitenden selbst die Monotonie ihrer Arbeit bewußt empfinden, stellten wir in unserer Untersuchung die Frage:

"Würden Sie Ihre Arbeit eher als langweilig oder eher als abwechslungsreich bezeichnen?"

Von den 7 Facharbeitern, die qualifizierte handwerkliche Arbeit verrichten,⁴¹¹⁾ bezeichneten drei ihre Arbeit als eher abwechslungsreich, zwei von ihnen meinten, ihre Arbeit sei eher langweilig, die zwei übrigen meinten, ihre Arbeit sei teils abwechslungsreich und teils langweilig. Die Arbeit dieser Männer dürfte von der aller Befragten, nach objektivierbaren Kriterien wie einem komplexen Verrichtungsgefüge beurteilt, wohl am abwechslungsreichsten sein.

Acht Arbeiter verrichten einfache Handarbeiten sehr verschiedener Art. Von ihnen antworteten fünf mit "eher abwechslungsreich" und drei mit "eher langweilig". Ein Vorarbeiter konnte sich nicht entscheiden.

Zu den stärker monotonen Arbeiten gehören die Arbeit in der Presserei und am Band.⁴¹²⁾ Alle drei befragten Presser bezeichneten ihre Arbeit als langweilig.

Von den elf befragten Montagearbeitern bezeichneten acht ihre Arbeit als langweilig und drei Arbeiter nannten ihre Arbeit abwechslungsreich.

Während die Arbeiter, deren Arbeit objektiv als monoton und langweilig zu bezeichnen ist, ihre Arbeit auch selbst eher so einschätzen, sahen die Aussagen der Frauen anders aus. Wollte man die Arbeiten der Arbeiterinnen nach objektivierbaren Kriterien einstufen, wie der Einfachheit der Handgriffe oder der dauernden Wiederholung der Handgriffe, so ist die Arbeit der Frauen als besonders monoton und einförmig zu bezeichnen.

Trotzdem wird nach ihren Aussagen die Arbeit eher als abwechslungsreich empfunden. Von den neun Montagearbeiterinnen nennen sieben ihre Arbeit eher abwechslungsreich, die übrigen zwei meinen, sie sei teils abwechslungsreich und teils langweilig.

Von den fünf Packerinnen bezeichnen drei ihre Arbeit als eher abwechslungsreich, zwei antworten mit "teils/teils".

Sieben Frauen verrichten einfache Handarbeiten unterschiedlicher Art. Nur eine Arbeiterin bezeichnet ihre Arbeit als langweilig, die anderen sechs Frauen finden sie abwechslungsreich.

Von den neun Bandarbeiterinnen finden fünf ihre Arbeit abwechslungsreich, vier meinen, sie sei langweilig.

Es fällt auf, daß die männlichen Arbeiter ihre Arbeit eher als langweilig bezeichnen als die Frauen. Da für die männlichen Arbeiter die Arbeit vorwiegend Hauptlebensinhalt ist, sind sie gezwungen, sich auch in stärkerem Maße mit dieser Arbeit auseinanderzusetzen. Die Frauen dagegen nutzen ihre Arbeitszeit bei habituierten Tätigkeiten, um jenen Teil des Tages zu planen, in dem sie aktiv und selbständig arbeiten.

Anpassung an die Arbeitsbedingungen

Dem Arbeitenden erscheinen seine Arbeitsbedingungen unveränderbar, er ist ihnen ungeschützt ausgesetzt. Die meisten Arbeiter sehen nur eine Problemlösungsmöglichkeit, um mit den Arbeitsbedingungen zurecht zu kommen: Sie versuchen, sich an diese Bedingungen zu gewöhnen, indem sie ihnen gegenüber abstumpfen.

"Man entzieht sich ihnen, bzw. glaubt sich ihnen entziehen zu können, indem man diese 'hinnimmt', sich an sie 'gewöhnt', sich ihrer nicht mehr in vollem Maße bewußt ist, von ihnen nicht mehr spricht."⁴¹³⁾ Die Gewöhnung an die Arbeitsbedingungen ist eigentlich eine Form der Verdrängung. Nach längerer Zeit der Gewöhnung ist der Zustand, in dem sich der Arbeitende befindet, ihm selbst gar nicht mehr bewußt, sondern erscheint ihm als scheinbar unausweichliches Schicksal.

Der Arbeitende sieht oft die einzige Möglichkeit, ihre Arbeitssituation zu bewältigen, darin, sich ihr wenigstens zeitweise durch "Krank-Feiern" zu entziehen. Bestimmte Fehlzeiten werden in Zeitabständen von den Vorgesetzten und Kollegen als unumgänglich zugebilligt. Ein anderer Versuch, die Arbeitsbedingungen zu ertragen, ist eine wenigstens zeitweise Nachlässigkeit in der Arbeitssorgfalt.

Als äußerste Möglichkeit bleibt für die meisten Arbeitenden die Flucht in eine andere Arbeit durch Arbeitsplatzwechsel. Aber diese Möglichkeit ist für die meisten aufgrund ihrer persönlichen Bindungen, ihres Alters, ihrer Angst vor einer unsicheren neuen Situation und den Stellenangeboten aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse sehr beschränkt. Auch merken diejenigen, die den Arbeitsplatz gewechselt haben, sehr schnell, daß sich ihre Situation dadurch nicht grundlegend gebessert hat. Daß die Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels für den Arbeitenden keine individuelle Problemlösungsmöglichkeit darstellt, zeigen auch die relativ seltenen Fälle von Arbeitsplatzwechsel.

In dem von uns untersuchten Betrieb sind 17 Arbeiter und 11 Arbeiterinnen bereits länger als 6 Jahre beschäftigt. 12 der Männer und fünf der Frauen haben ausschließlich in diesem Betrieb gearbeitet. Nur 12 der befragten Arbeiter und 15 der Arbeiterinnen haben den Betrieb ein- bis dreimal gewechselt. Dabei muß berücksichtigt werden, daß der Betrieb, in dem die Untersuchung stattfand, in einer Großstadt inmitten eines Industriegebietes liegt. Das bedeutet für die Arbeitenden eine viel größere Möglichkeit zum Betriebswechsel als es z. B. auf dem Land der Fall ist, wo die Anfahrtswege zur nächsten infrage kommenden Fabrik viel zu lang wären und einem Wohnungswechsel eine durch Eigentum und verwandschaftliche Beziehungen begründete Gebundenheit an den alten Wohnsitz entgegensteht.

Zu den Bedingungen am Arbeitsplatz, die vom Arbeitenden häufig als unveränderbar begriffen und aus dem Bewußtsein verdrängt werden, gehört das hohe Unfallrisiko. An fast allen Arbeitsplätzen im industriellen Betrieb besteht eine ständig drohende Gefährdung des Arbeitenden durch die Maschinen, an denen er arbeitet, und durch die Arbeitsmaterialien, mit denen er umgeht. In dem von uns beschriebenen Werk bestand eine besonders starke Unfallgefährdung an den Blechschneidemaschinen. Hier werden Bleche in die Maschine eingelegt. Eine mehrere Tonnen schwere Stanze senkt sich auf die eingelegten Bleche und stanzt sie in entsprechende Formen. Das Stanzen erfolgt automatisch in bestimmten Zeitabständen. Die Stanze ist zwar durch eine Lichtschranke in der Weise abgesichert, daß die Stanze sich nicht senkt, solange der Arbeiter seine Hand noch in der Maschine hat. Jedoch funktioniert dieser Mechanismus nicht immer einwandfrei. So wurde einem von uns befragten Arbeiter die Finger seiner Hand durch die Stanze abgequetscht. Er wurde daraufhin an einen anderen Arbeitsplatz versetzt und erhielt eine Rente. Finanziell gesehen hatte er

durch den Unfall keine Einbuße erlitten. In der Unterhaltung mit ihm wurde als für ihn entscheidender Sachverhalt deutlich, daß sich sein Einkommen nicht verschlechtert hatte. Den Unfall selbst empfand er als "Pech" oder "Schicksalsschlag", der unvermeidbar war.

Gerade bei Arbeiten an solcher Art von Maschinen muß ständig für einige, wenige Handgriffe unverhältnismäßig viel Bewußtseins- und Verhaltensaktivität bereit gestellt werden. Der Arbeiter muß ständig aufpassen und bereit sein, zu reagieren. Er ist durch eine solche dauernde Nervenanspannung über einen langen Zeitraum hinweg überfordert. Die eigentliche Unfallursache liegt nicht am Mangel an individueller Aufmerksamkeit, sondern in der ständigen nervlichen Überforderung des Einzelnen und in der ungenügenden Sicherung von Maschinen, die eine ständige Reaktionsbereitschaft erfordern. Da aber solche Schutzmaßnahmen oft dem Profitinteresse des Unternehmers entgegenstehen, wird die Unfallursache als menschliches Versagen deklariert, und nicht als zu starke nervliche Belastung für den einzelnen Arbeiter und als ein Mangel an technischer Sicherung.⁴¹⁴⁾

Eine weitere, häufige Unfallursache lag in dem von uns untersuchten Betrieb im Umgang mit scharfen Blechen. Beim Hantieren mit diesen Blechen zogen sich die Arbeitenden oft Schnittwunden zu. Zwar gab es Handschuhe zum Schutz der Hände, aber sie wurden nur selten benutzt, weil sie die Griffsicherheit beeinträchtigten und damit die Schnelligkeit bei der Hantierung mit den Blechen verminderten.

Das Arbeiten genau nach Sicherheitsvorschriften ist meistens etwas umständlicher und kostet daher mehr Zeit. Die Arbeitenden stehen aber unter dauerndem Zeitdruck, besonders wenn sie im Akkord arbeiten. Die Verdiensthöhe steht bei Akkordarbeiten in direktem Verhältnis zur Schnelligkeit der Arbeitsausführung. Oft ist die Arbeitsfolge derart organisiert, daß die Arbeitenden durch die vor oder nach ihnen das Arbeitsstück Bearbei-

tenden auf eine schnelle Ausführung ihres Arbeitsganges gedrängt werden, weil die Kollegen in ihrem Arbeitstempo von ihnen abhängig sind. In vielen Fällen ist es den Arbeitenden gar nicht möglich, alle Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten, weil sie sonst, besonders wenn sie im Akkord arbeiten, gar nicht auf einen angemessenen Verdienst kämen. So wurde von einigen der von uns befragten Frauen aus der galvanischen Abteilung erwähnt, daß sie keine Schutzbrillen und oft auch keine Schutzhandschuhe trügen, obwohl es Vorschrift sei. Die Frauen in dieser Abteilung gehen mit Säuren um. Sie tauchen Bleche in die Säuren, dabei können Spritzer der Säuren nur zu leicht die Augen oder die Haut verletzen. Die Frauen arbeiten im Akkord und damit unter ständigem Zeitdruck. Würden sie die vorgeschriebenen Unfallverhütungsvorschriften einhalten, müßten sie mit erheblichen Verdiensteinbußen rechnen.

Die Arbeit in der Fabrik ist das Gegenteil einer freien, schöpferischen und spontanen Tätigkeit. Der Arbeiter wird mit dem Lohn für den Einsatz seiner Arbeitskraft bezahlt, aber er hat keinen Verfügungsanspruch auf das Produkt seiner Arbeit. Damit verliert er als Produzent die Verbindung zu dem Gegenstand, an dessen Produktion er beteiligt ist. Als einziges greifbares Resultat seiner Arbeit bleibt ihm nur der Lohn. So kann er kein Bewußtsein vom Sinn seiner Arbeit und damit ein wirkliches Verhältnis zu ihr entwickeln, da die Identifikation mit seiner Arbeit und dem Produkt seiner Arbeit aufgrund der beschriebenen Entfremdungserscheinungen verhindert wird. Er kann sich auch in seiner Arbeit nicht selbst darstellen; aber wenn sich die Arbeitsleistung nicht mehr im Arbeitsprodukt selbst darstellen läßt, so muß die Selbstdarstellung und das Selbstwertgefühl durch einen vermittelnden Faktor erreicht werden. In diesem Zusammenhang kommt dem Lohn eine wichtige Funktion zu. Der Arbeiter kann sein Selbstwertgefühl nicht aus seiner Tätigkeit heraus gewinnen, sondern sein Wertgefühl hängt davon ab, ob er sich günstig verkaufen kann.

Da es ihm aufgrund der beschriebenen Entfremdungsmechanismen nicht möglich ist, eine befriedigende Beziehung zu seiner Arbeit als einer sinnvollen Tätigkeit zu entwickeln, muß der Lohn als einziges sichtbares Resultat die entfremdete Beziehung zu ihr kompensieren.

Auswertung der Frage 45

Die Beziehung der Befragten zu ihrer Arbeit und die Bedeutung des Lohnes in diesem Verhältnis sollte durch eine weitere Frage näher untersucht werden. Auf die Frage: "Was ist für Sie im Betrieb das Wichtigste?" nannten 21 Arbeiter und 13 Arbeiterinnen von je 30 Befragten die Lohnhöhe, davon 16 Männer und 10 Frauen an erster Stelle ihrer Aussage. Damit scheint der Lohnhöhe ein größerer Stellenwert im Verhältnis der Befragten zu ihrer Arbeit zuzukommen, als nach den Aussagen auf Frage 48: "Ist es Ihnen eigentlich egal, wie und wo Sie Ihr Geld verdienen?" zu vermuten war. Der Grund dürfte darin liegen, daß die Frage eher in dem Sinn interpretiert wurde: "Warum gehen Sie überhaupt arbeiten? Was ist der Zweck Ihrer Arbeit?" Bei den Arbeitern ist der Zwang zum Verdienst in den meisten Fällen besonders stark, da sie als Hauptverdiener innerhalb der Familie gelten und sich für die Sicherung des Lebensunterhaltes in der Familie verantwortlich fühlen. Deshalb wird von ihnen die Wichtigkeit der Lohnhöhe besonders betont. Für viele verheiratete Frauen ist der Zuverdienst zwar ein Hauptmotiv, warum sie Fabrikarbeit leisten. Hinzu kommen aber eine Reihe weiterer, sehr unterschiedlicher Motivationen: ein wichtiger Grund ist es, der Isolation des häuslichen Alltags zu entrinnen.

Die Zusammenarbeit mit anderen Kollegen hat für sie einen wichtigen Stellenwert in bezug auf ihre Arbeitssituation. Der gute Kontakt zu Kollegen ist nach unserer Befragung für die meisten Frauen das Wichtigste. Insgesamt 21 Frauen nannten den Kontakt zu Kollegen, davon neun Frauen an erster Stelle.

Elf der befragten Arbeiter nannten als das für sie im Betrieb Wichtigste den Kontakt zu ihren Kollegen, allerdings kam dieser Punkt nicht an erster Stelle.

Auch ein guter Kontakt zu Vorgesetzten ist für viele der Befragten von Bedeutung. Acht Arbeiter und zehn Arbeiterinnen nannten den Kontakt zu Vorgesetzten als das für sie Wichtigste im Betrieb, allerdings nur ein Arbeiter an erster Stelle. In stark automatisierten Betrieben wie dem von uns untersuchten ist die Abhängigkeit von den Vorgesetzten zwar nicht so stark, daß ein gutes Verhältnis zu ihnen für unabdingbar gehalten wurde, es ist aber auch nicht unwichtig.

Den Sinn ihrer Arbeit in der Tätigkeit selbst zu sehen, gelingt nur den wenigsten Befragten. "Anerkennung und Freude an der Arbeit" als das für sie Wichtigste wurde nur von vier Arbeitern und vier Arbeiterinnen an erster Stelle genannt, und von elf weiteren Arbeiterinnen an zweiter und dritter Stelle. Nicht die Arbeit als solche wird als Sinn der Tätigkeit begriffen, sondern das Resultat dieser Arbeit in Form des Lohnes.

Während nur von einem Arbeiter geäußert wurde, daß die Arbeit nicht so anstrengend sein sollte, nannten insgesamt sechs Arbeiterinnen diesen Punkt. Sie leiden in stärkerem Maße unter der körperlichen Belastung, die der Arbeitsvollzug mit sich bringt.

Nur von einem Arbeiter und einer Arbeiterin wurden Aufstiegsmöglichkeiten als das Wichtigste im Bereich ihrer Arbeit genannt. Damit wird die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs von den meisten Befragten durchaus realistisch eingeschätzt, denn als Ungelernte und Angelernte haben sie in den meisten Fällen keinerlei Chancen zum beruflichen Weiterkommen.

Die Unfallsicherheit als wichtigstes Moment im Arbeitsprozeß wurde von den Arbeiterinnen öfter genannt als von den Arbeitern, nämlich insgesamt 12mal gegenüber

sieben Gesamtnennungen. Insgesamt scheinen äußere Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, wie die durch Kontakte zu Kollegen und Vorgesetzte bestimmte Betriebsatmosphäre, für die Arbeiterinnen einen größeren Stellenwert als bei ihren männlichen Kollegen zu haben. Für die Arbeiter treten diese Faktoren hinter dem Zwang zur Arbeit, der für sie in den meisten Fällen fühlbarer ist, zurück.

6.4 Instrumentalisierung der Arbeit

Wenn das Verhältnis des Arbeitenden zu seiner Arbeit einen so stark fremdbestimmten Charakter hat, kann die Arbeit nur noch bedingt einen Wert haben, der in ihr selbst liegt; sie reduziert sich weitgehend auf die Funktion des Lohnerwerbs. Das Motiv der Arbeit ist nicht mehr die Befriedigung von Bedürfnissen durch die hergestellten Güter, sondern die Möglichkeit des Gelderwerbs. Die Arbeit erscheint als Mittel zur Reproduktion des Lebens. Nicht mehr die Arbeit selbst wird in so starkem Maße von den zentralen Lebensinteressen der Arbeitenden betroffen, sondern der Lohn gewinnt im Denken an Wichtigkeit. Goldthorpe, Lockwood ⁴¹⁵⁾ u. a. sprechen in diesem Zusammenhang von einer "instrumentellen" Einstellung zur Arbeit. Die Kategorie "instrumentell" bezeichnet eine Einstellung, die die Arbeit als ein Mittel zur Erreichung von Zielen und Bedürfnissen außerhalb der Arbeit begreift. Die Arbeit reduziert sich auf die Funktion, gleichsam ein Instrument für den Verdienst in Form des Lohnes zu sein. Der Lohn wiederum wird primär unter dem Aspekt der Konsummöglichkeiten gesehen, die er bietet. Die Konsumfähigkeit bestimmt die Höhe des Lebensstandards und damit weitgehend die soziale Geltung, die der Arbeitende im System sozialer Schichtung einnimmt.

Das mangelnde Selbstwertgefühl des ungelernten Arbeiters aus seiner Tätigkeit heraus ist nicht unabhängig

von der Einschätzung durch seine Umwelt zu sehen. Ungelernte Arbeit kann, weil sie keine qualifizierten Fähigkeiten erfordert, den Arbeitenden keine Geltung verschaffen. Sie kann keine Quelle der Anerkennung sein, weil sie keine Bewertungsfaktoren für das Ansehen bietet. Hier muß der Lohn eine Ausgleichsfunktion für das fehlende soziale Prestige der Arbeit übernehmen. Der Lohn oder das Einkommen sind das einzige Prestigesymbol, das effektiv für den Arbeiter erreichbar ist.⁴¹⁶⁾ Da die Arbeitsleistung sich insbesondere bei weitgehend mechanisierten und automatisierten Produktionsverfahren nicht mehr quantifizieren läßt, dient der Lohn dazu, diese mangelnde Meßbarkeit auszugleichen. Andererseits ermöglicht der Lohn gerade bei Akkordarbeiten eine scheinbare Quantifizierbarkeit der Leistung. Der Lohn wird so als Ausdruck des Leistungsvermögens als Prämierung des jeweiligen Ansehens einzelner Personen begriffen.⁴¹⁷⁾ Er bietet die Möglichkeit, dem Arbeiter soziales Prestige zu verleihen, das durch die Arbeit selbst nicht gegeben ist, und ihn in einem sozialen Bewertungsschema einzuordnen.

Die Lohnhöhe ist ein quantitativer Maßstab und ermöglicht in der Form des Konsums auch eine quantifizierbare materielle Darstellungsweise. Er kann darum, zum Konsum verwandt, ein Mittel werden, um Geltung zu gewinnen. Ernst Zahn schreibt dazu: "Mit der Menge und Qualität der Güter, die der Mensch zeigt, mit dem Umfang und der Beschaffenheit der Dienste, die er geleistet bekommt und die er sich leisten kann, gewinnt er Geltung und Einstufung."⁴¹⁸⁾ Die Notwendigkeit zu einem möglichst hohen Konsum wird im Bewußtsein der Arbeiter zu einem wichtigen Faktor, um in der Einschätzungsskala der Umwelt einen günstigen Rangplatz einzunehmen. Der Lohn wird darum auch entsprechend verwandt: Er wird für materielle, auch für die Umwelt wahrnehmbare Dinge ausgegeben wie Kleidung, Wohnungseinrichtung und eventuell ein Auto. Diese Form des Konsums, die eine stark kompensatorische Funktion für die unbefriedigende Arbeitssituation bieten muß, unterscheidet die Arbeiterschaft

von der Mittelschicht, die ihr Geld auch für weniger materiell faßbare Dinge wie Ausbildung der Kinder oder kulturelle Bedürfnisse auszugeben bereit ist, weil sie wenigstens ansatzweise einen Prestigegewinn aus ihrer Tätigkeit erzielen kann.

Der Konsum dient nicht primär zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse, sondern er hat Kompensationscharakter. Für alles, was dem Arbeiter an Befriedigung und Selbstentfaltung an seinem Arbeitsplatz verwehrt bleibt, muß der Konsum einen Ausgleich schaffen. Seine Lebensorientierung verlagert sich vom Bereich der Arbeitswelt in die Sphäre des Freizeitbereichs und des Konsums. Höning beschreibt die Züge des sogenannten "Neuen Arbeiters": "Arbeit und Freizeit sind ihm getrennte Welten, der erstere ist die Quelle der Mittel zum Einsatz in die letzteren, seine 'zentralen Lebensinteressen' sind konsumorientiert, familiengerichtet, 'privatisiert'."⁴¹⁹

Auswertung der Frage 48

Durch die Frage: "Ist es Ihnen eigentlich egal, wie und wo Sie Ihr Geld verdienen?" sollte versucht werden, die subjektive Beziehung der Befragten zu ihrer Arbeit zu ermitteln. Was verbindet die Befragten mit ihrer Arbeit? Gibt es für Sie spezifische Sachverhalte in Bezug auf Ihre Arbeit, die Ihnen subjektiv so wichtig sind, daß Sie nicht ohne weiteres bereit wären, Ihren Arbeitsplatz zu wechseln und wenn ja, wie sehen diese Faktoren aus?

Die Arbeit hat nur noch die instrumentelle Funktion des Lohnerwerbs. Dieses Phänomen der Instrumentalisierung der Arbeit wurde beschrieben. Von den jeweils 30 Befragten zeigt sich für fünf Arbeiter und vier Arbeiterinnen eine vorrangige Bedeutung des Lohnes in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Für Sie ist der Verdienst das Wichtigste; die Bedingungen, unter denen Sie arbeiten und die Arbeit selbst treten dahinter zurück. Ihnen ist

gleichgültig, welche Tätigkeit sie verrichten. Das primäre Moment in ihren Überlegungen ist der Lohn. Besonders von zwei Arbeitern wird der Zwang zur Arbeit betont:

"Bin auf's Geld angewiesen: Anschaffungen, Urlaub." (21/48 m)

"Das Geld brauche ich." (15/48 m)

Die Vorrangigkeit des Verdienstes erscheint selbstverständlich:

"Ja, wo's mehr gibt, geht man hin." (2/48 w)

"Ja, klar, der Verdienst ist das Wichtigste." (5/48 w)

Der Zwang zur Arbeit als Mittel, den Lebensunterhalt zu verdienen, ist besonders bei den männlichen Arbeitern so stark, daß alle inhaltlichen Momente der Tätigkeit dahinter zurücktreten.

Eine zweite Kategorie bilden die Antworten, in denen auf die Wichtigkeit der Arbeitsumstände hingewiesen wird. Zu dieser Gruppe gehören sieben der befragten Frauen und 13 der befragten Männer. Bei diesen Antworten fällt auf, daß die Bedeutung des Verhältnisses zu den Arbeitskollegen besonders betont wird. Die Arbeitenden sind auch während der Arbeit auf soziale Kontakte angewiesen und fühlen sich isoliert, wenn dieser Kontakt fehlt.

"Der Kontakt ist wichtig, untereinander meine ich." (1/48 w)

"Mit Kollegen gut auskommen ist für mich das Wichtigste." (13/48 w)

Die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen wird vom größten Teil dieser Gruppe nicht weiter differenziert, sondern es wird ganz allgemein die Wichtigkeit eines guten Arbeits- und Betriebsklimas betont.

"Nein, das Arbeitsklima ist wichtig, Selbständigkeit. Hier ist es immer noch human, sehr human." (6/48 w)

"X ist das beste Arbeitsklima, was es überhaupt gibt." (6/48 m)

Auch von Bedeutung, für die Frauen wohl insgesamt etwas stärker als für die Männer, ist die Sauberkeit der Arbeit:

"Nicht jede Arbeit, keine Dreckarbeit." (8/48 w)
"Wo kein Staub, Schmutz ist. Würde lieber etwas weniger Geld und saubere Arbeit machen." (10/48 m)

Während eine Arbeiterin sogar ausdrücklich betont, daß es ihr auf einen beruflichen Aufstieg nicht ankäme, wird die Möglichkeit des Aufstiegs von den Männern positiv bewertet.

"Nein, will mich weiterbilden, Techniker." (9/48 m)

Bei den Frauen fällt auf, daß sie bei ihren Antworten häufiger von der Vorstellung ausgehen, was sie zu leisten vermögen als daß sie Anforderungen an die Bedingungen stellen, unter denen sie arbeiten müssen. Vor allem die älteren Arbeiterinnen haben Angst, den Arbeitsanforderungen nicht zu genügen und die Arbeitsanforderungen nicht mehr zu schaffen:

"Ja, das ist mir eigentlich egal. Die Hauptsache, ich kann die Arbeit schaffen. In meinem Alter ist es schon schwerer, woanders anfangen. Bei jeder Arbeit muß man sich reinfinden." (22/48 w)

Ihr gesundheitlicher Zustand läßt oft eine starke Arbeitsbelastung nicht mehr zu und sie begründen ihre Antwort mit entsprechendem Zusatz:

"Nein, ich könnte nicht Stehen oder Laufen aus gesundheitlichen Gründen, sonst wäre es mir egal." (16/48 w)

Eine jüngere Arbeiterin betont die Behinderung durch ihr Kind:

"Nein, früher hab ich mal auf dem Standpunkt gestanden, aber durch das Kind kann ich doch nicht überall hin." (11/48 w)

Hier spiegelt sich das unterschiedliche Verhältnis von Männern und Frauen zu ihrer Arbeit wider. Die Arbeiterinnen sind viel weniger bereit, Anforderungen an ihre Arbeitsbedingungen zu stellen, sondern sie sind in größerem Maße bemüht, sich diesen Arbeitsanforderungen anzupassen.

Bei älteren Arbeiterinnen ist die Angst groß, die Arbeit nicht mehr leisten zu können, weil sie fürchten, ihre Arbeit zu verlieren und eine Umstellung nicht mehr zu schaffen.

Nur relativ wenige Antworten beziehen sich auf den Inhalt der Tätigkeit. Für diese Gruppe ist in erster Linie nicht der Verdienst, sondern der Inhalt ihrer Tätigkeit wichtig. Als häufigste Forderung wird in diesem Zusammenhang der Spaß und die Freude an der Arbeit genannt. Fünf Arbeiter und vier Arbeiterinnen halten die Freude an der Arbeit für wichtig. Der Begriff der Freude wird in den Aussagen fast wie ein feststehender Terminus gebraucht:

"Ich muß Spaß und Freude an der Arbeit haben und wenn ich kann, mehr verdienen." (27/48 m)

"Nein, daß mir die Arbeit Freude macht." (15/48 w)

Wie der Begriff der 'Freude' gebraucht wird, wirkt er eher wie eine von außen gestellte Anforderung: Arbeit muß Spaß und Freude machen. Er wirkt nicht durch eigene Erfahrung angereichert. Nur wenige Arbeiter konkretisieren, was für sie an ihrer Arbeit Bedeutung hat. Eine Arbeiterin nennt die Selbständigkeit des Arbeitens. Von einem Arbeiter wird genannt:

"Ich will eine Arbeit bekommen, die mich ausfüllt." (24/48 m)

Diese Arbeiten stehen vereinzelt und sind nicht repräsentativ. In der Antwort des Arbeiters wird das Sinnproblem angesprochen. Die Arbeit wird nicht als völlig sinnentleert betrachtet, sondern der Arbeiter wünscht sich eine Erfüllung durch die Arbeit. Ein Arbeiter konnte sich nicht mit dem Inhalt seiner Tätigkeit identifizieren und gab darum die Tätigkeit auf:

"Habe in der Zeitstudienabteilung gearbeitet, kann keine Zeitstudien machen, da es unmöglich ist, richtig zu schätzen. Menschliche Leistung ist nicht meßbar, darum gab ich den Job auf." (22/48 m)

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß der Lohn im Denken der Arbeiter in ihrer Beziehung zur Arbeit nicht ein vorrangiger Faktor ist. Wichtig sind vor allem die Arbeitsbedingungen. Sie dürfen nicht zu belastend sein. Die Arbeitsbelastung wird als so erdrückend empfunden, daß sie zum zentralen Punkt der Unzufriedenheit und Kampfbereitschaft der Arbeitenden wird. In den Vorder-

grund ihres Interesses tritt darum nicht die absolute Lohnhöhe, sondern das Verhältnis von Lohnhöhe und Arbeitsbelastung. Die Höhe des Lohnes wird in der Relation zur Arbeitsbelastung gegeneinander abgewogen.

Die Einstellung zur Arbeit kann in dem Sinne als instrumentell bezeichnet werden, daß die Arbeit als Mittel zum Verdienst betrachtet wird. Jedoch ist nicht der Inhalt der Tätigkeit von entscheidender Bedeutung, sondern die Arbeitsumstände. Da die Sicherung des Lebensunterhalts zur Arbeit zwingt, sollen wenigstens die Arbeitsbedingungen so günstig wie möglich sein. Der Arbeitsbereich wird als wichtiger Lebensbereich begriffen.

5.5 Informiertheit über die Lohnbildung

Obwohl der Lohn im Bewußtsein der Arbeiter und Arbeiterinnen eine dominierende Rolle einnimmt, erstaunt zunächst, wie wenig die Arbeitenden über das System der Lohnzusammensetzung und Lohnbildung informiert sind.

Nach dem Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der metallverarbeitenden Industrie gliedern sich die Löhne für Zeitlohnarbeiter ebenso wie für Akkordarbeiter in 10 Tariflohngruppen. Für die Eingruppierung in eine bestimmte Lohngruppe sind die Arbeitsanforderungen für die übertragenen und ausgeführten Arbeiten maßgebend.⁴²⁰⁾ Zu diesen Grundlöhnen, die durch die Lohngruppen festgelegt sind, können dann je nach Art der spezifischen Bedingungen der jeweiligen Arbeit Erschwerungszulagen in Form von Schmutzzulagen, Hitzezuschlägen oder anderen Arten von Zuschlägen kommen. Die Lohngruppen sind als Gruppierungsfaktoren innerhalb der Lohnfestsetzungssystems eine fundamentale Kategorie der Lohnbemessung und des Tarifvertrages. Wie Teschner in seiner 1960 durchgeführten Untersuchung festgestellt hat, ist den meisten Arbeitern der für den Tarifvertrag

fundamentale Begriff der Lohngruppe nicht bekannt. Nur ein geringer Teil der Arbeiter konnte angeben, in welcher Lohngruppe er arbeitet.⁴²¹⁾ Die Lohngestaltung vollzieht sich außerhalb des Gesichtskreises der Arbeitenden in Form von Tarifverträgen, die zwischen den jeweiligen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden. Diese Institutionalisierung des Lohnkonflikts hat zur Folge, daß die Prinzipien der Lohngestaltung als Teil der vorhandenen Arbeitsbedingungen vorgegeben und nicht als im Sinne eigener Interessen veränderbar betrachtet werden. Das geringe Interesse am Lohnberechnungssystem spiegelt sich im geringen Informationsgrad über die Lohnbemessung.

In der von uns durchgeführten Untersuchung konnten von den je 30 befragten Arbeitern und Arbeiterinnen nur ein Arbeiter und vier Arbeiterinnen nicht die Lohngruppe nennen, in die ihre Arbeit eingestuft ist. Dieser recht hohe Informationsgrad in bezug auf die Lohngruppeneinteilung läßt sich aus den spezifischen Betriebsverhältnissen heraus erklären. Die Arbeitenden werden innerhalb der einzelnen Abteilungen häufig an verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt. Besonders die Angelernten und Ungelernten, insbesondere die Arbeiterinnen müssen je nach Bedarf andere Tätigkeiten übernehmen.

In den meisten Fällen ist mit der Umbesetzung an den jeweiligen Arbeitsplatz auch eine Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe verbunden. Nur die qualifizierteren Arbeitskräfte werden in ihrer ursprünglich festgelegten Lohngruppe bezahlt, auch wenn sie weniger qualifizierte Arbeiten verrichten. Diese unterschiedliche Regelung verärgert die Betroffenen verständlicherweise, weil sie Ausdruck innerbetrieblich willkürlich gehandhabter Lohnregelungen ist. Verschiedene Arbeiterinnen beklagten sich in ihren Aussagen über die wechselhafte Arbeitseinteilung und die damit verbundene Lohngruppeneinstufung, durch die sie ihre Abhängigkeit vom Meister oder Vorar-

beiter zu spüren bekommen, je nachdem, ob er ihnen "günstige" oder "weniger günstige" Arbeit zuteilt.

Der überwiegende Teil der männlichen Arbeiter, nämlich die 11 Bandarbeiter, waren in Lohngruppe 5 eingestuft, was zum Zeitpunkt der Befragung einem Tariflohn von 4,88 DM pro Stunde entsprach. Ein Arbeiter, drei Presser und ein Elektrokarrenfahrer waren als angelernte Arbeiter in Lohngruppe 4 eingestuft mit einem Lohn von 4,61 DM. Zwei Blechschlosser waren in Lohngruppe 6 eingestuft, die übrigen ~~seben~~ Arbeiter hatten eine abgeschlossene Berufslehre und waren als Elektriker, Dreher und Schlosser in Lohngruppe 6 und als Vorarbeiter und Entwicklungs- maschinenschlosser in Lohngruppe 8 eingestuft. Das entsprach einem Lohn von 5,42 DM bzw. 5,85 DM. Keiner der befragten Arbeiter wurde nach den unteren Lohngruppen bezahlt.

Drei der 30 befragten Frauen arbeiten nach ihren Angaben in Lohngruppe 1, der niedrigsten Lohngruppe mit einem Tariflohn von 4,07 DM pro Stunde, zwei dieser Frauen arbeiten als Montagearbeiterinnen, eine als Bandarbeiterin. Vier der befragten Frauen arbeiten in Lohngruppe 2 mit einem tariflichen Stundenlohn von 4,23 DM. Von ihnen arbeiten zwei als Montagearbeiterinnen, eine als Bandarbeiterin, die Schilder preßt. Zwei dieser Arbeiterinnen arbeiten nur halbtags und verdienen dabei etwa einen Nettolohn von 450 DM monatlich, die Ganztagsarbeiterinnen dagegen etwa 750 DM. Die meisten der befragten Arbeiterinnen, nämlich 13, arbeiten in Lohngruppe 3, davon 5 als Bandarbeiterinnen, drei als Packerinnen, eine in der Galvanik und eine als sonstige Hilfsarbeiterin. Drei Arbeiterinnen sind in Lohngruppe 4 eingestuft, zwei davon in der Galvanischen Abteilung und eine als Montagearbeiterin. Drei Arbeiterinnen arbeiten in Lohngruppe 5, zwei davon sind Bandarbeiterinnen und eine arbeitet in der Montage. Schließlich können vier Arbeiterinnen nicht angeben, in welcher Lohngruppe sie arbeiten.

Von einigen Arbeiterinnen wurde im Verlauf des Interviews Unzufriedenheit mit den beiden niedrigsten Lohngruppen geäußert und ihre Abschaffung gefordert. Diese unteren Lohngruppen 1 und 2, die sogenannten Leichtlohngruppen, dienen fast ausnahmslos zur Einstufung von Frauenarbeit. Die Arbeiten in diesen Lohngruppen sind zwar körperlich nicht so anstrengend, obwohl auch hier häufig eine einseitige Belastung einzelner Körperteile zu finden ist. So klagten die Montagearbeiterinnen über die starke Beanspruchung ihrer Hände.⁴²²⁾ In dem von uns untersuchten Betrieb waren die Arbeiten der unteren Lohngruppen in der Regel Montagearbeiten, bei denen kleinere Metallteile zusammengesetzt und verschraubt wurden. Diese Arbeiten erfordern ein hohes Maß an Fingerfertigkeit und Geschicklichkeit, gutes Sehvermögen und sind nervlich wegen der geforderten Schnelligkeit sehr belastend. Sie gelten darum als Frauenarbeiten, weil Frauen angeblich die für solche Arbeiten geforderten spezifischen Fähigkeiten in größerem Maße besitzen.⁴²³⁾ Obwohl es keine ausgesprochenen Frauenlohngruppen mehr gibt, zeigt sich in der Einstufung der Frauenarbeit in Leichtlohngruppen eine versteckte Unterbezahlung der Frauenarbeit.

Die Einordnung einer Arbeit in eine bestimmte Lohngruppe ist unter vielen anderen Faktoren auch abhängig von den im Lohnrahmenabkommen aufgeführten Arbeitsanforderungen, insbesondere von der erforderlichen Anlernzeit. Auf die Frage nach den gestellten Arbeitsanforderungen in ihrer jeweiligen Lohngruppe waren acht Männer in der Lage, die in ihrer Lohngruppe gestellten Anforderungen zu nennen. Besonders den qualifizierten Facharbeitern waren die Lohngruppierungsregelungen aus dem Tarifvertrag bekannt. Diese Arbeiter haben aufgrund ihrer besseren Ausbildung ein intensiveres Verhältnis zu ihrer Arbeit und interessieren sich in stärkerem Maße für die Bedingungen ihrer Arbeit. Vier Arbeiter gaben eine zwar nicht falsche, aber sehr unpräzise Antwort in bezug auf die Anlernzeit und acht Arbeiter nannten eine

falsche Anlernzeit. Die geforderte Anlernzeit wurde von allen diesen Arbeitern kürzer angenommen als im Tarifvertrag vorgeschrieben. Wahrscheinlich gingen die Arbeiter bei ihren Aussagen von ihren eigenen Erfahrungen aus: Ihnen wurde in den meisten Fällen wohl nicht die vorgeschriebene Anlernzeit zugestanden, sondern sie wurden schon vorzeitig voll in den Arbeitsprozeß integriert. 1/3 der befragten Arbeiter konnte keinerlei Arbeitsanforderungen für ihre Tariflohngruppe nennen.

Von den 30 befragten Arbeiterinnen wußten die Hälfte keine Arbeitsanforderungen für ihre Lohngruppe zu nennen. Nur fünf Arbeiterinnen konnten eine richtige Antwort geben, sie wußten die genaue Anlernzeit. 1/3 der Arbeiterinnen nannten zwar eine Anlernzeit, aber ihre Angaben waren falsch. Bis auf eine Arbeiterin schätzen alle diese Arbeiterinnen ihre Anlernzeit für länger ein, als sie nach dem Tarifvertrag vorgeschrieben ist. Es ist anzunehmen, daß die vorgeschriebene Anlernzeit an den Arbeitsplätzen nicht ausreicht, die Anlernzeit darum verlängert wird, aber die Arbeiterin in eine verhältnismäßig niedrige Lohngruppe eingruppiert wird. Gerade die Montagearbeit im Akkord besteht zwar aus wenigen, einfach zu lernenden Handgriffen, aber die im Akkord geforderte Schnelligkeit kann nur durch längere Einübung erreicht werden.

Die grundlegende Regelung der Mindestlöhne ist im Lohnabkommen zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e. V. und der Industriegewerkschaft Metall für die BRD, Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster für die gewerblichen Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen festgelegt. Im Lohnrahmenabkommen sind die Vereinbarungen über Lohngruppen, Zulagensysteme und Akkordlohnermittlung getroffen. Um den Informationsstand der Arbeitenden über die tarifliche Lohnregelung zu ermitteln, stellten wir die Frage:

"Gibt es für ihre Lohnfestsetzung einen Tarifvertrag?"

22 Arbeiter und 19 Arbeiterinnen von den je 30 Befragten wissen, daß ihr Lohn nach einem Tarifvertrag geregelt wird. Jedoch sagt diese Zahl nicht viel aus, denn auf weitergehende Fragen konnte nur ein geringer Teil der Arbeitenden irgendwelche inhaltlichen Angaben zum Tarifvertrag machen. 12 Arbeiter und nur zwei Arbeiterinnen können einige der Lohn- und Arbeitsbedingungen nennen, die im Tarifvertrag geregelt sind. In den meisten Antworten wird dabei der Ecklohn genannt. Als betriebliche Regelung von übertariflichen Zulagen und sozialen Zuwendungen gab es im Betrieb eine sogenannte Erfolgsbeteiligung als Dividende, die prozentual zur Lohnhöhe ausgezahlt wurde. Weiterhin gab es eine innerbetriebliche Akkordzulage und einen Anspruch auf Werksrente, die bei entsprechend langer Betriebszugehörigkeit ausgezahlt wurde. Hinzu kamen noch kleinere soziale Zuwendungen wie die sogenannte Krankentüte, die bei Krankenhausaufenthalt überreicht wurde und 20 DM und Süßigkeiten enthielt, dazu Jubiläumsgeld und Sterbegeld.⁴²⁴⁾ 19 Arbeiter und elf Arbeiterinnen konnten auf die Frage nach überbetrieblichen Zulagen einige dieser betriebsinternen Zuwendungen nennen. Während von den Arbeiterinnen nur die Akkordzulage genannt wurde, wußten die Arbeiter auch die Werksrente und die Dividende zu nennen. Dieser unterschiedliche Kenntnisstand ist Ausdruck eines stärkeren Zugehörigkeitsgefühls der männlichen Arbeiter zum Betrieb. Aus ihrer Lebensperspektive scheint eine Werksrente von größerer Relevanz zu sein, denn sie hoffen, bis zum Rentenalter ihren Arbeitsplatz im Betrieb zu behalten. Die meisten Arbeiterinnen dagegen hoffen auf eine frühere Beendigung des Zwanges zur Arbeit. Auch die Rentabilität des Werkes, die in der Höhe der Dividende zum Ausdruck zu kommen scheint, ist für die Frauen nicht von so starkem Interesse, weil ihre Bindung an das Werk nicht von einem solchen Intensitätsgrad ist.

Auch über ihre Lohnzusammensetzung können nur wenige der Befragten richtige und detaillierte Antworten geben.

Nur je zwei Arbeiter und Arbeiterinnen sind in der Lage, ihre Lohnzusammensetzung in Tariflohn, Zulagen und Endlohn gegliedert, exakt anzugeben. Zwei Arbeiter und acht Arbeiterinnen können keinerlei Angaben machen, weder über die Lohnzusammensetzung noch über die ungefähre Höhe des durchschnittlichen Stundenlohnes. Die übrigen Arbeiter und Arbeiterinnen konnten die Höhe ihres durchschnittlichen Stundenlohns etwa angeben, auch einige Zulagenhöhen konnten genannt werden. Von den meisten wurde jedoch der Tariflohn als zu hoch eingeschätzt.

Der niedrige Kenntnisstand der Arbeitenden in bezug auf die Lohnzusammensetzung und Lohnfestlegung läßt sich auf verschiedene Gründe zurückführen. Zunächst spielt gewiß die Kompliziertheit des Lohnberechnungssystems eine Rolle. Jeder Arbeitende erhält am Monatsende einen Lohnnachweis in Form eines Lohnabrechnungsblattes, das per Computer ausgefüllt, die Einzelbestandteile des Lohnes aufschlüsselt. Jedoch sind diese Aufschlüsselungen besonders bei Akkordlohnberechnungen so kompliziert, daß sie dem Betroffenen wenig Klarheit über seine Lohnzusammensetzung bringen. Nur mit viel Mühe und Aufwand kann der Einzelne die Lohnberechnung nachvollziehen. Die komplizierte Lohnberechnung erschwert dem einzelnen Arbeiter die Nachprüfbarkeit und Kontrolle der Lohnberechnung oder macht sie ihm ganz unmöglich.

Die Grundlöhne und Akkordrichtsätze, die Eingruppierungsmerkmale für die Lohnanreizsysteme, alle Fragen von sozialer Bedeutung, wie die Arbeitszeit und die Überstundenregelung, die Urlaubsdauer und Urlaubsbezahlung usw. werden in Tarifverträgen geregelt. Aber diese Tarifverträge werden immer komplizierter. Sie enthalten den eigentlichen Vertragstext, eine Fülle von Protokollnotizen und Kommentierungen, von Anhängen und Sonderhinweisen, die den Spielraum der Auslegung der Verträge so weit wie möglich einengen sollen. Hinzu kommt die Regelung über den Tarifvertrag hinaus der vielfältigen übertariflichen Lohnbestandteile, die betriebsspezifisch freiwilligen Charakter hat. In Krisenzeiten können diese

Lohnbestandteile schnell gekürzt werden. Auch verwirrende Veränderungen sind leicht möglich. Die Wirkung eines so komplizierten Lohnberechnungssystems ist Verwirrung, Hilflosigkeit und Unsicherheit der Arbeitenden beim Nachrechnen und Kontrollieren ihres Lohnes. Die eigene Lohnsituation bleibt für sie undurchschaubar, sie sind willkürlichen Lohnfestsetzungen von Unternehmensseite in weitem Maße ausgeliefert und behindert in der Wahrnehmung ihrer Lohninteressen.

Auf der Seite der von uns befragten Arbeiter wurde der Mangel an Kenntnissen über die Lohnberechnung empfunden. Es war ein starkes Bedürfnis nach mehr Information über die Lohnzusammensetzung vorhanden. Immer wieder wurde von den Arbeitern und Arbeiterinnen bedauert, wie wenig Informationen sie hätten.

"Weiß nicht, man lebt so dahin, eigentlich sollte man sich drum kümmern. Man hört nur so allgemein, was man verdient." (20/29 w)

Auch wurde wiederholt von den Arbeitenden gefordert, daß insbesondere die Betriebsversammlungen in verstärktem Maße dazu genutzt würden, mehr Informationen über die eigene Lohnfestsetzung zu erhalten.

6.6 Zum Zusammenhang von Lohn und Leistung

Wenn menschliche Arbeitskraft Warencharakter annimmt, wird der Tauschwert der Arbeitskraft für den Arbeitenden zum primären Sinn der Arbeit. Menschliche Arbeit wird zur Ware, indem sie vorrangig unter dem Aspekt des für sie zu erhaltenen Gegenwertes betrachtet wird. Als Gegenwert oder Entgelt für die aufgewandte Arbeitsmühe und für die geleistete Arbeit gilt der Lohn. Eine bestimmte Arbeitsleistung wird durch eine bestimmte Lohnsumme abgegolten. Die Arbeitsleistung und der Lohn stehen in Beziehung zueinander, aber über die quantitative Relation zwischen Lohnsumme und Arbeitsleistung

sagt diese Beziehung zunächst nichts aus. Es soll hier näher untersucht werden, inwieweit der Leistungsaspekt der Arbeit als quantitativer Bestimmungsfaktor für die Lohnhöhe von Bedeutung ist. Weiterhin soll die Relevanz der Arbeitsleistung aus der Sicht der Arbeiter als Einflußfaktor auf die Lohnhöhen geklärt werden.

Eine unmittelbare Relation zwischen Lohnhöhe und Arbeitsleistung scheint bei den verschiedenen Leistungslohnformen zu bestehen. Zu den Leistungslohnformen gehören die Formen des Akkordlohnes und des Prämienlohnes. Soll die Lohnhöhe nach dem Maß der Arbeitsleistung bestimmt werden, muß die Leistung nach objektiv gültigen Kriterien gemessen werden können. Von Unternehmenseite wurde versucht, wissenschaftliche Leistungsmessungsverfahren zu entwickeln, und mit ihrer Hilfe die Leistungsmessung zu objektivieren. Zu den heute bekanntesten und meist verwandten Verfahren der Leistungsmessung gehören das Refa-System, entwickelt vom Reichsausschuß für Arbeitsstudien, und das Bedeaux-System, genannt nach dem französischen Ingenieur Bedeaux. Beide Systeme dienen zur Ermittlung von Vorgabezeiten bei Akkordarbeiten, es sind Zeitaufnahmeverfahren. Das Refa-System geht von der menschlichen Normalleistung aus, und versucht den Leistungsgrad der Arbeitsleistung zu schätzen, indem die beobachtbare Arbeitsleistung zur sogenannten Normalleistung in Beziehung gesetzt wird. Der Leistungsgrad wird nach der Bewegungsgeschwindigkeit, der Kraftanspannung und der Wirksamkeit der Arbeitsleistung geschätzt, die für den Zeitnehmer sichtbar sind. Das Zeitvorgabesystem nach Bedeaux geht von einer selbstgewählten Bezugsgröße, dem "B" aus, das die Grundlage der Festsetzung von Vorgabezeiten bildet. Das Bedeaux-System garantiert dem Arbeiter einen stark differenzierten Grundlohn. Trotz der unterschiedlichen Verfahrenswesen sind die Vorgabezeiten, die nach Bedeaux ermittelt werden, heute fast mit denen nach Refa identisch.

Ein auch in Deutschland häufig verwandtes Verfahren zur Festlegung von Vorgabezeiten ist das amerikanische Verfahren MTM (Methods-Time-Measurement). Im Unterschied

zu den Zeitmeßverfahren nach Refa und Bedeaux, bei denen die Arbeitsverrichtungszeit im Verhältnis zur Normalleistung geschätzt wird, geht das MTM-Verfahren von vorbestimmten Zeiten für kleinste Einzelelemente von Arbeitsvorgängen aus. Bei dem Zeitmeßverfahren nach MTM werden die Arbeitsvorgänge in Griffelemente zerlegt. Die Bewegungen werden nach ihrer Zugehörigkeit in Grundbewegungen zusammengefaßt. Das MTM-System kennt acht Grundbewegungen, neun Körper-, Bein- und Fußbewegungen und zwei Blickfunktionen. Die Basiswerte dieses Systems sind unbekannt, ihre statistischen Grundlagen nicht nachprüfbar.

Die Leistungsmeßverfahren lassen übereinstimmend erkennen, daß der Arbeitsablauf taktmäßig erfaßt werden soll. Der Bewegungsablauf des Arbeiters soll dem einer Maschine gleichen.

Ein weiteres Verfahren, die Arbeitsleistung und die Bezahlung in unmittelbare Relation zu stellen und wissenschaftlich abzusichern, ist die analytische Arbeitsplatzbewertung. Die Einstufung einer Arbeit in eine bestimmte Lohngruppe erfolgt nach dem für einen bestimmten Arbeitsplatz ausgerechneten sogenannten Arbeitswert. Dazu wird für jeden Arbeitsplatz eine sogenannte Arbeitsplatzbeschreibung angefertigt. In ihr wird beschrieben, was zur Ausführung einer bestimmten Arbeit benötigt wird. Die Arbeitsbewertung selbst erfolgt punktmäßig nach verschiedenen Bewertungskriterien wie Verantwortung, Belastung und Umgebungseinflüssen. Diese Bewertungskriterien wiegen jedoch umso schwerer, je wichtiger ihr Einfluß auf das Endergebnis der Arbeit, nämlich auf das Arbeitsprodukt ist. Während Arbeitskenntnisse und Verantwortung für Produktionsmittel relativ hoch bewertet werden, gelten Nervenbelastung und Umgebungseinflüsse wie Unfallgefahr, Gesundheitsgefährdung u. a. in diesem Bewertungsschema nicht als gewichtige Arbeitsbelastungen.

Bewertet werden kann bei den Arbeitsstudienverfahren nur das Arbeitsergebnis, nicht aber die aufzuwendende Anstrengung, denn sie ist individuell verschieden und

kann nicht objektivierbar erfaßt werden. Subjektive Faktoren wie Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und -motivation spielen dabei eine Rolle. Leistungsergebnisse von Arbeitenden mit unterschiedlichen Fähigkeiten, aber selbst mit gleichartigen Fähigkeiten können erheblich schwanken. Bei den Arbeitsstudienverfahren wird versucht, durch Schätzen der Leistung die Arbeitsmühe zu erfassen. Da die Arbeitsleistung aber nicht meßbar ist, weil sie keinen objektivierbaren Charakter hat, ist sie sinnvollerweise auch nicht schätzbar. Wenn man davon ausgeht, daß nur objektiv meßbare Größen sich schätzen lassen, und selbst dann Fehler durch verzerrte Wahrnehmung u. ä. nicht auszuschließen sind, läßt sich für die menschliche Leistung, die keine objektive Größe ist, eine 'objektive' Schätzung nahezu ausschließen: Verschiedene Faktoren, die bei der menschlichen Leistung zusammenwirken (Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Leistungsanreiz und die jeweils verschiedenen Arbeitsbedingungen) lassen eine Objektivierung nicht zu. Hinzu kommt, daß Arbeitsergebnisse aus sachlichen Gründen bei Menschen mit annähernd gleichen Fähigkeiten unterschiedlich sein können oder bei gleicher Arbeit schwanken.

Der Zeitnehmer soll eine Anstrengung schätzen, deren äußere Anzeichen unterschiedlich wahrnehmbar sind und deren subjektive Belastung er nicht nachempfinden kann. Die Bewertung erfolgt daher oft auch vorrangig nach Kriterien wirtschaftlichen Interesses. Zwar geben die verschiedenen Leistungsermittlungsverfahren vor, nach wissenschaftlichen Methoden zu verfahren, aber eine wirklich exakte Leistungsmessung ist durch sie nicht möglich. Man kann keinesfalls von einer objektiven Bewertung menschlicher Leistung sprechen.

Analytische Arbeitsplatzbewertung und die verschiedenen Systeme zur Leistungsmessung bei Akkordarbeit repräsentieren Instrumente, mit deren Hilfe die Fiktion objektiver Leistungsmessung aufrecht erhalten wird.

Wenn man die Argumentation bis hierher verfolgt, kann man zugestehen, daß die 'Wissenschaftlichkeit' der Leistungsbemessungssysteme nur eine scheinbare ist. Darüberhinaus ist anzunehmen, daß die Formen unter den gegenwärtigen Herrschaftsverhältnissen und der Arbeitsorganisation in den Betrieben vorläufig nicht zu ändern sind, weil die Betriebe kollektiv anwendbare Normen brauchen, deren Werte auch für die Fertigungsplanung und Kalkulation des Betriebes verwendbar sind. Darum kann aus der Analyse der kritisierbaren Leistungsmessung und deren einseitige Nutznießung durch die Unternehmer nur die Forderung folgen, daß Arbeiter und Gewerkschaften sich in den Betrieben einen stärkeren Einfluß auf die Leistungsfestsetzung erkämpfen müssen. Solange man das Lohnarbeitssystem und die damit verbundenen Lohnanreizsysteme nicht abschaffen kann, muß zumindest versucht werden, den Einfluß der Arbeiter auf die Lohnermittlung und Leistungsbemessung zu verstärken.

Da die Lohnberechnungssysteme einen so komplizierten Charakter haben, können sie von den Arbeitenden selbst nicht nachvollzogen werden. Der Anspruch der Wissenschaftlichkeit macht die Verfahren im Bewußtsein der Arbeitenden unangreifbar. Ferber schreibt dazu: "Mit dem Eintritt in ein Arbeitsverhältnis unterwirft sich der Arbeiter einem System der Lohnfindung, das er nicht übersieht und auf das er persönlich keinen Einfluß hat. Zum großen Teil fehlen ihm rein wissenschaftlich die Voraussetzungen, die Methoden seiner Lohnfindung zu beurteilen."⁴²⁵⁾ Auch Pirker/Braun beschreiben die weitgehende Unkenntnis über die Kriterien und praktischen Verfahren der Arbeitsplatzbewertung. In dem von ihnen untersuchten Werk konnten 49,8 % der Belegschaft keine Angaben über die Punktbewertung ihres Arbeitsplatzes machen.⁴²⁶⁾ Das komplizierte Lohnberechnungssystem läßt keine Nachprüfbarkeit und Kontrolle von seiten der Arbeitenden zu und sichert so die Unternehmensseite vor ständigen Einzelkonflikten mit Arbeitenden um das Verhältnis von Lohn und Leistung.

Sinn der Leistungsentlohnung ist der Leistungsanreiz. Die fortschreitende technische Entwicklung bewirkt eine immer stärker werdende Integration der menschlichen Arbeit in ein immer lückenloseres technisches System. Wie Lutz/Willemer in ihrer Untersuchung an Walzstraßen festgestellt haben, schwindet mit fortschreitender Mechanisierung die Möglichkeit der Arbeiter, die Höhe ihrer Arbeitsleistung selbst zu regulieren. Die Arbeitenden können das Ausmaß ihrer Arbeitsleistung nicht mehr quantitativ bestimmen, sondern nur noch qualitativ, d. h. sie können nur noch zwischen richtigen und falschen Arbeitsvollzügen variieren. Folgerichtig legt auch die Betriebsleitung einen geringen Wert auf einen möglichst großen Produktionsanreiz und gibt das reine Leistungslohnprinzip schrittweise auf.⁴²⁷⁾ Diese Tendenz zur schwindenden Bedeutung des Leistungslohnprinzips läßt sich auch in anderen Industriezweigen annehmen. Es gibt in fast jedem Betrieb über die gesetzlichen und tariflich vorgeschriebenen Lohnzahlungen hinaus eine Fülle von Zahlungen betrieblicher Sozialpolitik. Die Bestimmungsfaktoren der betrieblichen Sozialleistungen haben beschäftigungspolitische Gründe. Sie sollen die Arbeitenden durch Treueprämien und Werksrenten an den jeweiligen Betrieb binden, bzw. die Identifikationsmöglichkeiten mit dem Betrieb und seinen wirtschaftlichen Zielsetzungen durch sogenannte Gewinnbeteiligungszahlungen fördern. Der Anteil dieser Soziallöhne am Gesamtlohn sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Diese Entwicklung verdeutlicht die schwindende Bedeutung des Leistungsaspekts der Arbeit für den Produktionsprozeß.

Trotz dieses Entwicklungsverlaufs taucht häufig die Forderung nach einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik auf. Die Produktionshöhe soll Maßstab für die Lohnbemessung sein, weil sich in den Produktionsergebnissen die Leistungsergebnisse der Arbeit widerspiegeln. Auch diese Vorstellungen laufen darauf hinaus, die Lohnhöhe von der Arbeitsleistung abhängig zu machen. Eine Steigerung der Leistungsergebnisse der Arbeit bedeutet

eine Steigerung der Arbeitsproduktivität. Wenn eine Leistungsmessung vorgenommen wird, so kann sie nur am Produktionsergebnis erfolgen. Die wirtschaftliche Produktivität eines Betriebes ist aber nur zu einem geringen Teil von der Arbeitsleistung der Beschäftigten abhängig, sondern von vielfältigen anderen Faktoren wie der betrieblichen Organisation und dem Entwicklungsstand des Produktionsapparates. Lohnorientierung an der Arbeitsproduktivität bedeutet, den Lohn ausschließlich von der Kostenfaktorseite her im Produktionsprozeß zu betrachten. Der Anteil der Lohnsumme an der Gesamtsumme des Volkseinkommens wird bei dieser Betrachtungsweise als konstant angenommen. Das Verhältnis von Löhnen und Gewinnen bleibt unangetastet.

Wenn sich keine reale Beziehung zwischen Arbeitsleistung bzw. Produktionshöhe und Lohnhöhe konstatieren läßt, stellt sich die Frage, warum die These von der Leistungsabhängigkeit des Lohnes noch immer vertreten wird. Die gesellschaftliche Funktion des Leistungsprinzips ist eine disziplinierende und in die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse sozial integrierende.⁴²⁸⁾ Die Entlohnung nach dem Leistungsprinzip hat keine reale Basis, sondern ideologischen Charakter, indem sie die bestehende Lohnverteilung legitimiert und die Lohnhierarchie rechtfertigt. Das Leistungsprinzip dient auf gesellschaftlicher Ebene zur Rationalisierung des Lohnsystems und der damit verbundenen Statusunterschiede, die real durch ökonomische Interessen und kulturelle Traditionen bedingt sind.

Die Beurteilung des Verhältnisses von Arbeitsmühe und Lohnhöhe unterliegt, wie gezeigt wurde, keinen objektivierbaren Vergleichsmaßstäben, sondern ist geprägt durch die verschiedensten Vorstellungen traditioneller Art. Subjektive Empfindungen und Sekundärerfahrung bilden die normative Basis, von der aus das Verhältnis von Lohn und Leistung beurteilt wird.

Die Motivation, eine Arbeitsleistung zu erbringen, braucht einen sozialen Bezugsrahmen, in dem sich diese Motivation

entfalten kann. Die Leistungsmotivation des Arbeiters kann sich nur zum geringsten Teil aus der Ausübung seiner Arbeit selbst entwickeln, worauf schon wiederholt hingewiesen wurde. Die ungelernte Arbeit erfordert keine Qualifikationen, sie bildet für ihn kein Prestigemoment, denn er ist jederzeit ersetzbar. Er besitzt nur selten spezifische Funktionen und Fertigkeiten, die ihn gegenüber seinen Arbeitskollegen in irgendeiner Weise auszeichnen. Er findet in der Arbeit keine Form der Selbstdarstellung, denn weder hat er irgendwelche schöpferischen Möglichkeiten im Arbeitsprozeß selbst, noch ist das Endprodukt seiner Arbeit als ein von ihm geschaffenes für seine Umwelt sichtbar. Das einzig faßbare und sichtbare Resultat seiner Arbeit ist der Lohn. Die Lohnhöhe ist für ihn Ausdruck seiner Arbeitsleistung, weil nur sie einen möglichen Vergleichsmaßstab in bezug auf andere Arbeitskollegen bieten kann. Die Lohnhöhe als Gradmesser der verrichteten Arbeitsleistung anzusehen, wird darum von den Arbeitern subektiv im Bewußtsein gehalten.

Die Lohnhöhe dient als ein wichtiger Faktor zur Einordnung ins System sozialer Schichtung, denn sie bestimmt die Konsumfähigkeit. Die Geltung innerhalb einer gesellschaftlichen Rangordnung ist in unserer Gesellschaft weitgehend abhängig von den Möglichkeiten des Konsums. In dem Maße, in dem das Selbstwertgefühl der Arbeiter durch die Beteiligung am Konsum steigt, werden Fragen des Ansehens und des Prestiges für den Einzelnen wichtig. Sie stellen ihn gegenüber Angehörigen der gleichen Schicht in eine immer stärkere Wettbewerbssituation. Sozialisierungsmöglichkeiten werden durch das Leistungsprinzip weitgehend verhindert.

Lohnunterschiede werden ihrem Schein nach als Leistungsunterschiede begriffen: Sie werden in diesem Sinne zu einem Mittel sozialer Differenzierung, da in unserer Gesellschaft anstelle der sozialen Geltungshierarchie, die durch Geburt und Abstammung begründet war, die Leistungshierarchie tritt. Indem sich die hierarchische

Abstufung innerhalb des sozialen Gefüges durch das Leistungsprinzip legitimiert, wird versucht, dieser Hierarchie einen rationaleren und durchlässigeren Anstrich zu verleihen.⁴²⁹⁾

Auswertung der Frage 24

Soll in der politischen Bildungsarbeit mit Arbeitern der falsche Schein der Lohn-Leistungs-Relation als Grundlage der Lohnberechnung bewußtseinsmäßig durchbrochen werden, so muß näher bestimmt werden, nach welchen Kriterien sich nach Meinung der Arbeiter ein leistungsgerechter Lohn bemessen sollte. Die Einschätzung der Beziehung von Lohn und Leistung in bezug auf ihre persönliche Lohnsituation sollte durch die Frage ermittelt werden: "Und was meinen Sie, werden Sie für Ihre Arbeitsleistung richtig bezahlt?"

22 Arbeiter und neun Arbeiterinnen der je 30 Befragten fühlen sich für ihre Arbeitsleistung nicht richtig bezahlt. Die meisten der Frauen, nämlich sechs Arbeiterinnen, aber auch sechs Arbeiter begründen ihre Antwort mit der Arbeitsanstrengung und den geforderten Kenntnissen:

"Wenn man 8 Stunden lang stehen muß und nur 7 DM bekommt, ist das für die Leistung zuwenig." (7/24 m)

"Für das Gejage, nein. Das Band ist eine unsichtbare Peltsche. Heute machen sie es mit der Technologie-Tour." (28/24 m)

"Ich mußte mehr haben, nach Leistung und Kenntnissen, die ich gesammelt habe." (25/24 w)

Besonders die Hetze und die nervliche Belastung wird bei den Arbeitsanforderungen wiederholt genannt. Diese Befragten messen ihre Lohnhöhe an der von ihnen geforderten Arbeitsbelastung bzw. an ihrer Arbeitsleistung. In ihrem Denken läßt sich eine direkte Relation von Lohn und Leistung feststellen.

Eine andere Gruppe, nämlich ein Arbeiter und drei Arbeiterinnen setzen mit ihrer Kritik an der Einteilung in die Lohngruppen an. Da besonders die Frauen in den un-

eren Lohngruppen eingestuft sind, leiden sie unter der starken Lohnhöhendifferenzierung durch die Lohngruppen-einteilung:

Was soll man da sagen? Eigentlich nein, schon die Lohngruppen 1 und 2, die sind wirklich unter aller Kritik." (4/24 w)

Nein, weil wir genauso unseren Einsatz leisten, die Lohngruppeneinteilung ist wirklich das Schlechteste, was es gibt." (18/24 w)

Unf der Arbeiter, die sich nicht leistungsgerecht bezahlt fühlen, messen ihren Lohn und ihre Leistung in der Beziehung zur Situation an anderen Arbeitsplätzen. Im Vergleich mit qualifizierten Arbeitskollegen oder anderen Betrieben versuchen sie die Ungerechtigkeit ihrer Lohnsituation zu begründen.

Man sollte als Gelernter mehr verdienen, der Unterschied zu Technikern ist zu groß, d. h. zu wenig." (9/24 m)

Nein, in anderen Firmen wird mehr gezahlt. Wenn ich die Werkswohnung nicht hätte, wäre ich nicht mehr bei ...". (27/24 m)

der Arbeiter üben Kritik an dem Akkordsystem. Sie durchschauen, daß die Akkordlohnsysteme keine Lohnleistungssysteme in dem Sinne sind, daß bei der Bezahlung eine wirkliche Relation zwischen Lohn und Leistung besteht:

Nein, weil ich nicht so arbeiten kann, wie ich möchte. Wir haben Stundenlohn von 6 DM ausgemacht, ich könnte eher 9 DM verdienen, dann wäre ich Akkordbrecher. Hätte ich diese eingesparte Energie bezahlt, es liegt ja am Leistungssystem." (12/24 m)

Akkorde sind so gesetzt, daß man gar nicht hoch kommt. Wenn man zuviel arbeitet, wird der Akkord verändert." (30/24 m)

rel Arbeiter messen ihren Lohn am Gewinn des Unternehmens und halten ihren Lohn darum nicht für leistungsgerecht. Ihre Kritik setzt tiefer an, weil sie nicht nur Lohn und Leistung in Beziehung zueinander mißt, sondern auch einen von ihrer Arbeitsleistung weitgehend unabhängigen Faktor, nämlich den Gewinn des Unternehmens in die Betrachtung miteinbezieht.

Arbeitgeber hat schon zuviel Nutzen davon, müßte seinen Gewinn gleichmäßiger verteilen." (8/24 m)

"Nein, für die große Leistung, verglichen mit dem Verkaufspreis. Beispiel: Ein Abdeckblech kostet im Verkauf ca. 20 DM, wir bekommen für 100 Stück 2,11 DM." (18/24 m)

Ein Arbeiter begründet seine Antwort mit dem hohen Lebensstandard:

"Lebensstandard liegt zu hoch, man kommt nicht mehr hin mit dem Geld." (26/24 m)

Zwei Arbeiter geben keine Begründung, warum sie sich nicht leistungsgerecht bezahlt fühlen.

Ein Arbeiter hält sich teilweise für leistungsgerecht bezahlt, teilweise aber auch nicht, je nachdem mit welcher Gruppe von Kollegen er sich vergleicht:

"Im Vergleich zu den fünf Kollegen ja, im Vergleich zu den anderen Schlossern nein, weil die keine Schmutzarbeit machen." (14/24 m)

Auch drei Arbeiterinnen bejahen die Frage nach der Leistungsgerechtigkeit ihres Lohnes nur teilweise, je nachdem, welche Arbeit sie verrichten:

"Ja und nein. Unser Meister, wenn der nicht so human wär ... Jeder, der im Akkord steht, der darf nicht zu viel verdienen. Die Frauen, die sind sich nicht einig, da möchte jeder mehr raff'en als der andere." (28/24 w)
"Das kommt drauf an, welche Arbeit ich mache. Im Augenblick ist der Takt unheimlich schwer. Da werde ich eigentlich zu niedrig bezahlt." (12/24 w)

Zwei Arbeiterinnen halten die Frage offensichtlich für zu prekär und scheuen sich, darauf eine Antwort zu geben:

"So 'ne Frage würde ich nie beantworten." (15/24 w)
"Da möchte ich lieber nichts sagen. Vielleicht wird das anders, wenn ein System kommt, nach Punkten. Für mich wäre das ein Vorteil." (19/24 w)

Die beiden Frauen scheuen sich, eine eigene Beurteilung der Leistungsgerechtigkeit des Lohnes auszusprechen. Ob aus Furcht vor Sanktionen oder weil sie sich nicht für kompetent halten, bleibt unklar. Man würde eher das erstere vermuten.

Zwei weitere Arbeiterinnen antworten mit einer Gegenfrage:

"Weiß nicht! Wahrscheinlich nicht. Wer ist schon überzeugt, daß er den richtigen Lohn hat?" (6/24 w)
"Ich werde in unserer Abteilung am meisten bezahlt. Da ist sowieso schon immer Ärger. Wer meint, daß er genügend bezahlt wird? Früher hat das nur ein Mann gemacht." (22/24 w)

Diese Gegenfragen sollen ausdrücken, daß die Unzufriedenheit mit dem Lohn nicht ihr individuelles Problem ist, sondern diese Unzufriedenheit hat generellen Charakter, da man sich immer ungenügend bezahlt fühlt.

Zwei Frauen antworten zwar mit "ja", sie würden leistungsgerecht bezahlt, aber der Inhalt ihrer Antworten hebt diese auf. Sie üben Kritik an den geforderten Akkordleistungen.

Sieben Arbeiter und elf Arbeiterinnen fühlen sich leistungsgerecht bezahlt. Von ihnen beziehen sich ein Arbeiter und vier Arbeiterinnen ausdrücklich auf ihre augenblickliche Situation. Sie sind mit ihrem gegenwärtigen Verdienst zufrieden:

"Werde jetzt, bei jetziger Arbeit gerecht bezahlt, bei jetzigem Takt." (3/24 m)

"Für die Arbeit, die wir haben, eigentlich ja. Anders hat man vielleicht noch weniger." (10/24 w)

Dahinter steht die Auffassung, daß nicht an allen Arbeitsplätzen leistungsgerecht entlohnt wird. Der Vergleich mit anderen läßt die eigene Lohnsituation günstig und damit leistungsgerecht erscheinen. Auch dem folgenden Arbeiter erscheint seine Lohnsituation im Vergleich zu der seines Vorgängers günstig:

"Ja, das ist schon übertariflich. Mein Vorgänger hatte schon noch 0,40 DM weniger. Betriebsrat hilft mir." (6/24 m)

Zwei Arbeiter und zwei Arbeiterinnen begründen ihre Antwort mit der verhältnismäßig leicht angeforderten Arbeit:

"Für die Leistung, die ich bringe, ja, habe guten Akkord, habe im Betrieb Freizeit, um in die Kantine zu gehen, z. B." (15/24 m)

"Ja, ich denke schon, daß ich für meine Arbeit richtig bezahlt werde. Die Arbeit ist leicht. Für die Arbeit ist es richtig bezahlt." (14/24 w)

Die restlichen Befragten geben keine Begründung.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Arbeiter eher die Anforderungen und äußeren Bedingungen der Arbeit kritisieren, während die Arbeiterinnen von der persönlichen Anstrengung, die sie zu leisten haben, ausgehen, wenn sie ihren Lohn als nicht leistungsgerecht bezeichnen. Die Frauen trauen sich in geringerem Maße die Arbeitsverhältnisse, wozu auch das Verhältnis von Lohn und Leistung gehört, die sie am Arbeitsplatz vorfinden, in Frage zu stellen.

Als Kriterium zur Beurteilung des Verhältnisses von Lohn und Leistung ist der Vergleich mit der Situation anderer Arbeitskollegen von entscheidender Bedeutung.

Auswertung der Frage 32

In der von uns durchgeführten Befragung sollte ermittelt werden, in welchem Maße die Arbeiter und Arbeiterinnen die Lohnhöhe als von der Arbeitsleistung abhängig sehen bzw. von welchen Faktoren die Lohnhöhe nach Meinung der Arbeitenden in erster Linie abhängt. Auf die Frage: "Wovon ist die Höhe des Lohnes in erster Linie abhängig?" sollten aus sieben vorgegebenen Antwortkategorien jeweils drei Antworten in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit gewählt werden.

Von den je 30 befragten Männern und Frauen nannten 17 Arbeiter und 24 Arbeiterinnen die Abhängigkeit der Lohnhöhe von der Arbeitsleistung, 12 bzw. 11 von ihnen nannten die Arbeitsleistung an erster Stelle. Von den meisten Befragten wurde damit die Arbeitsleistung als stärkster Einflußfaktor auf die Lohnhöhe betrachtet. Es ließ sich feststellen, daß Akkordarbeiter eher dazu neigten, die Arbeitsleistung als Einflußfaktor höher zu bewerten.

An zweiter Stelle wurde die Abhängigkeit der Lohnhöhe von den Tarifverträgen genannt. Sie wurde insgesamt von 13 Arbeitern und 13 Arbeiterinnen genannt, von ihnen nannten sie 8 Arbeiter und sechs Arbeiterinnen an erster Stelle. Entscheidenden Einfluß dürfte auf diese Antwort-

ten der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad der Befragten haben. Ihre Erwartungshaltung gegenüber der Möglichkeit gewerkschaftlicher Lohngestaltung dürfte dadurch besonders hoch sein. Während von den Arbeiterinnen die Geschlechtszugehörigkeit als Bestimmungsfaktor der Lohnhöhe relativ stark betont wurde, nannten nur wenige männliche Arbeiter diese Einflußgröße.

Da die Frauen die Unterbezahlung im Vergleich zu den Männern an ihrer geringeren Lohnhöhe ablesen können, ist für sie die geschlechtsspezifische Abhängigkeit der Lohnhöhe offensichtlicher und wird von ihnen unmittelbar erfahren. Auch bei den Antworten, die den Einflußfaktor "Beliebtheit beim Vorgesetzten" betreffen, zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Nur drei Männer erwähnen den Faktor: Beliebtheit beim Vorgesetzten, davon nennt ihn einer an erster Stelle. Diese Einflußgröße steht damit bei den Männern an letzter Stelle der Nennungen. Von den Frauen sind es dagegen sechs, die die Beliebtheit beim Vorgesetzten als wichtige Einflußgröße auf die Lohnhöhe betrachten, davon nennt sie eine an erster Stelle. Von den Frauen wird die Abhängigkeit der Lohnhöhe von sachlichen Gesichtspunkten offenbar geringer eingeschätzt. In ihrem Denken haben subjektivistische Einflußfaktoren ein stärkeres Gewicht. Da die meisten Vorarbeiter und Meister männlichen Geschlechts sind, dürfte bei der Verteilung der Arbeiten unter die Frauen von Seiten der Männer in der Tat sachfremden Gesichtspunkten eine größere Bedeutung zukommen. Hinzu kommt, daß bei Frauen durch den geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozeß personalistisches Denken in stärkerem Maße eingeübt ist.

Insgesamt zeigt sich, wie sehr die Arbeitenden von ihrer individuell erfahrenen Situation ausgehen. Arbeitsleistung und Berufsausbildung scheinen ihnen die stärksten Indikatoren der Lohnhöhe zu sein. Tarifverträge als Ausdruck der Stärke der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder werden

von den Männern als auch von den Frauen als relativ starker Einflußfaktor eingeschätzt. Dieser Faktor kommt ihrer Meinung nach gleich hinter der Arbeitsleistung.

Der Faktor, der unserer Meinung nach die Höhe des Lohnes am stärksten bestimmt, die wirtschaftliche Lage, wird von den Befragten gering eingeschätzt. 14 Arbeiter erwähnen diesen Einflußfaktor, die meisten von ihnen an dritter Stelle. Nur ein Arbeiter nennt ihn an erster Stelle. Von den befragten Frauen sind es sechs, die die wirtschaftliche Lage für eine wichtige Einflußgröße in bezug auf die Lohnhöhe halten. Vier von ihnen nannten sie an erster Stelle. Wie die theoretischen Darlegungen gezeigt haben, bestimmt sich die Lohnhöhe vorrangig durch den "Markt"-Wert und die Machtverhältnisse zwischen den beiden Klassen. Wenn die Ware Arbeitskraft keinen oder nur einen geringen "Marktwert" hat, bekommt der Arbeiter für den Verkauf seiner Arbeitskraft keinen oder nur seinen geringen Lohn. Seine Arbeitsleistung, seine Berufsausbildung und die Beliebtheit beim Vorgesetzten sind demgegenüber zweitrangige Faktoren. Sie spielen zwar eine Rolle für die Differenzierungen innerhalb des Lohngefüges. Das allgemeine Lohnniveau wird jedoch vor allem durch die Arbeitsmarktlage und die Machtverhältnisse bestimmt.

Innerhalb des durch diese objektivierbaren Faktoren bestimmten Rahmens ist durch subjektive Faktoren nur eine geringe Variationsbreite möglich. Für die Befragten sind die subjektiven Faktoren wie Arbeitsleistung und Berufsausbildung jedoch von größerer Bedeutung; sie überschätzen ihren Einfluß.

Um sich nicht objektiven Faktoren ausgeliefert zu sehen, auf die man als Individuum keine Einwirkungsmöglichkeit hat und deren Veränderbarkeit durch solidarisches Handeln nicht erkannt wird, wird subjektiven Größen eine solche Relevanz beigemessen.

Auswertung der Frage 35

Während die Frage 32: "Wovon ist die Höhe d e s Lohnes in erster Linie abhängig?" einen allgemeinen Charakter hatte und sich in ihrer Intention nicht speziell auf die Situation des Befragten bezog, versuchten wir durch eine persönlich gerichtete Frage zu ermitteln, welche Möglichkeiten der Lohnsteigerung für die Befragten selbst nach ihrer Vorstellung bestehen. Aus elf vorgegebenen Antwortkategorien sollte ausgewählt werden, welche Möglichkeiten einer Lohnsteigerung nicht allgemein, sondern für den Befragten persönlich seiner Meinung nach vorhanden sind.

Von den meisten Befragten wurde als einzige Möglichkeit, den Lohn zu erhöhen, ein Arbeitsplatzwechsel angesehen. Von 18 Arbeitern und 14 Arbeiterinnen der je 30 Befragten wurde diese Möglichkeit genannt. Die Angabe, eine andere Arbeit als Möglichkeit der Lohnerhöhung, ist recht vage, so daß sich hinter dieser Antwort eine Anzahl von verschiedenen Vorstellungen verbergen kann. Es bleibt ungeklärt, ob es sich dabei lediglich um einen anders bewerteten, aber mit gleichen Anforderungen belegten Arbeitsplatz handeln würde, an dem der Verdienst höher wäre, oder ob es sich um einen qualifizierten Arbeitsplatz handeln müßte, der auch lohngruppenmäßig höher eingruppiert wäre. Wenn man jedoch die Angabe im Zusammenhang mit Antworten sieht, in denen ausgesagt wird, daß die Befragten sich im Vergleich zu Arbeitskollegen, die gleiche oder ähnliche Arbeit machen, angemessen bezahlt fühlen, so scheint, daß nur die zweite Interpretationsmöglichkeit gegeben ist. Einen qualifizierteren Arbeitsplatz zu bekommen, würde eine bessere Ausbildung erfordern. Ein solcher Weg zu höherem Lohn ist für die meisten der ungelernt und angelernt Arbeitenden illusorisch.

Elf Arbeiter und acht Arbeiterinnen nennen die Hilfe des Betriebsrats bzw. des Vertrauensmannes als Möglichkeit für eine Lohnerhöhung. Hier zeigt sich wieder das

relativ starke Vertrauen auf gewerkschaftliche Maßnahmen bzw. das Vertrauen auf die Hilfe gewerkschaftlicher Vertreter. Elf Arbeiter und fünf Arbeiterinnen hoffen auf eine Lohnerhöhung durch eine neue Arbeitsplatzbewertung.

Nur fünf Arbeiter und sieben Arbeiterinnen glauben, daß es möglich ist, durch erhöhte Arbeitsanstrengung auch seinen Lohn zu erhöhen. Die meisten Arbeitenden haben also durchaus erkannt, daß es sich nicht lohnt, sich für einen höheren Lohn anzustrengen. Diese Einsicht steht im Widerspruch zu den Angaben auf Frage 32, in denen von den meisten Befragten eine unmittelbare Beziehung zwischen Lohn und Leistung konstatiert wurde. Einerseits sehen die Befragten eine unmittelbare Beziehung zwischen der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe, andererseits haben sie aber durchaus erkannt, daß es sich nicht lohnt, durch erhöhte Arbeitsanstrengung zu versuchen, den Verdienst zu erhöhen. Dieser Widerspruch erklärt sich aus der realen Situation der Befragten.

Einerseits brauchen die Arbeiter zur Stabilisierung ihres psychischen Gleichgewichts den Lohn als Ausdruck ihrer Leistungsfähigkeit. Da ihnen kein anderes Mittel zur Selbstdarstellung bleibt, muß der Lohn die Funktion übernehmen, ihnen als Ausdruck und Darstellungsmöglichkeit ihrer Arbeitsleistung Selbstwertgefühl zu geben. Andererseits wissen die Befragten aber aus eigener Erfahrung, wie gering die Möglichkeit einer Lohnsteigerung durch Mehrleistung ist.

Kampfmaßnahmen oder Drohung mit Kündigung wurde nur von einzelnen wenigen Befragten als mögliches Mittel, eine Lohnerhöhung durchzusetzen, genannt. Da die Frage auf die eigene Person bezogen gestellt war, sahen die meisten Befragten für sich persönlich keine Möglichkeit, ihre Lohnforderungen mit Hilfe von Kampfmaßnahmen durchzusetzen. Streik ist für sie eine Kampfmethod, die durch die Organisation der Gewerkschaft organisiert wird, und an der man sich beteiligen kann, aber er gilt nicht als Mittel, seine persönlichen Lohnvorstellungen durch Solidarisierung mit anderen zu erkämpfen.

.7 Zum Akkordlohn

ine spezifische Lohnform, in der eine unmittelbare Relation zwischen Lohn und Leistung zu bestehen scheint, ist der Akkordlohn. Im Gegensatz zum Zeitlohn wird bei der Akkordarbeit nicht die Dauer der Arbeitszeit entlohnt, sondern mengenmäßig das Ergebnis der Arbeit. Im Feldakkord wird für eine bestimmte Arbeitsmenge, die sich in fertiggestellter Stückzahl ausdrückt, ein fester Feldbetrag gezahlt, im Zeitakkord wird für eine zu leistende Arbeitsmenge eine bestimmte Zeitspanne vorgegeben.

In der Form der Akkordarbeit werden strukturelle Elemente des Verhältnisses der Arbeitenden zu ihrer Arbeit in prägnanterer Weise sichtbar als in anderen Formen der Lohnarbeit.

Zweck des Akkordlohns ist der Leistungsanreiz. Der Arbeitende steht unter einem ständigen Zwang zur Leistung, um zu einem angemessenen Verdienst zu kommen. Der Zwang einer intensiven Arbeitsleistung und ihre Kontrolle, die in anderen Arbeitsformen in direkter Weise durch die Aufsicht des Meisters oder Vorarbeiters ausgeübt wird, löst hier in indirekter Form die Akkordentlohnung ab. Die Akkordarbeit bedeutet für die Arbeitenden eine ständige Wettbewerbssituation, "psychologisch eine ständige Wettbewerbs Einstellung, einen dauernden Kampf mit der Uhr und dem Fließband."⁴³⁰⁾ Der dauernde Zeitdruck, die Hast und das geforderte schnelle Arbeitstempo werden bei der Akkordarbeit deutlicher als bei anderen Arbeits- und Entlohnungsarten. Der permanente Stress und die unermesslichen Belastungen der Akkordarbeit führen für viele Arbeitenden bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit.

Auf die Frage nach den Nachteilen der Akkordarbeit werden von den weitaus meisten der Befragten die dauernde Hetze und die nervliche Belastung genannt. Die folgenden Antworten drücken diese Belastung aus:

Ständig unter Anspannung arbeiten, harte Akkorde, nervliche Belastung. Wenn ich nicht zurecht bin, verdiene ich schlecht." (16/33 w)

"Akkord ist Nervensache. Man ist mit den Nerven eher fertig. Ich würde im Stundenlohn genauso arbeiten, das ist Charaktersache." (17/33 w)

"Man muß über Gebühr jagen, um überhaupt an die Pfennige ranzukommen." (28/33 m)

"Nur Nachteile, da muß man 'ruppen', Akkord ist allgemein ja schon tierisch, ist nicht mehr menschlich." (10/33)

Die Akkordarbeit ist gekoppelt mit der Lohnstundenzeit, d. h. die festgelegte achteinhalbstündige Arbeitszeit gilt für den Akkordarbeiter genau wie für den Stundenlohnarbeiter. Wenn der Akkordlohnarbeiter zu spät zur Arbeitsstelle kommt, kann er die Zeitversäumnis nicht durch Mehrleistung aufholen, sondern ihm wird die versäumte Zeitspanne von der Gesamtarbeitszeit in der Lohnberechnung abgezogen. Auch der zur Verfügung stehende Spielraum des Akkordarbeiters in bezug auf seine Arbeitsleistung ist minimal. Der Akkordarbeiter darf keine Arbeitsleistung zurückhalten, denn auch für ihn gilt die Arbeitsordnung, nach deren Regelung er seine ganze Arbeitskraft dem Betrieb zur Verfügung stellen muß. Wenn er Arbeitsleistung zurückhält, kann ihm Entlassung drohen. Andererseits ist das Höchstmaß des Verdienstes relativ eng kalkuliert. Es liegt in der Regel 120 bis 130 % über der sogenannten Normalleistung. Leistet ein Arbeiter permanent mehr, so muß er damit rechnen, durch den Zeitnehmer neu eingeschätzt zu werden. Es wird die sogenannte Akkordschere angesetzt, durch die der Verdienst beschnitten wird. In der Regel betrifft diese Neueinschätzung nicht nur den einzelnen Arbeiter, sondern auch seine Kollegen. Sie werden darum mit verschiedensten Maßnahmen zu verhindern bemüht sein, daß er zum "Akkordbrecher" wird. In der folgenden Aussage eines Pressers drückt sich die Unzufriedenheit aus, der sich durch die Angst, bei seinen Kollegen als "Akkordbrecher" zu gelten, in der Entfaltung seiner Leistung beengt sieht:

"Ich kann nicht soviel arbeiten, wie ich gerne möchte. Ich muß meine Leistung zurückhalten, da ich schon weit über dem Akkordrichtsatz liege." (12/33 m)

Auch der Akkordarbeiter kann sich seine Arbeitszeit nicht selbst einteilen, sondern ist vielfältigen Zwängen ausgesetzt. Seine Leistungsfähigkeit ist abhängig von der Güte und zügigen Zulieferung des Arbeitsmaterials. Auch dieser Aspekt wird in den Antworten der Befragten deutlich:

"Wenn das Material schlecht ist, verdient man wenig." (1/33 w)

"Die Akkorde sind nicht gut eingeteilt, dann ist das Material nicht gut." (2/33 w)

Im Einzelakkord berücksichtigt die Kalkulation nicht die vielfältigen Abhängigkeiten des Arbeiters, sondern nur das Arbeitsergebnis. Mangelnde Zulieferung und andere Störungen des Arbeitsablaufes muß der Arbeiter bis zu einem gewissen Grad durch erhöhte Leistung ausgleichen. Hinzu kommt, daß viele Arbeiter im Gruppenakkord bezahlt werden, d. h. nicht die Arbeitsleistung des Einzelnen wird bezahlt, sondern es erfolgt eine gemeinsame Entlohnung für eine Gruppenleistung. Dieser Zusammenschluß der Gruppe zu einer Lohngemeinschaft zwingt die Arbeitenden, ihre Arbeitsleistung aufeinander abzustimmen. Auf die leistungsschwächsten Mitglieder wird von der Seite der leistungsstärkeren Druck ausgeübt, um sie zu schnellerem Arbeitstempo zu veranlassen. Anfangs ist manchmal das "Mitschleppen" eines langsamer arbeitenden Kollegen durch die anderen Gruppenmitglieder möglich, aber wenn das geforderte Arbeitstempo zu schnell wird, scheidet auch diese Möglichkeit aus und der Gruppendruck verstärkt sich.

Der Akkord täuscht eine Freizügigkeit vor, die real nicht vorhanden ist. Aber diese scheinbare Freizügigkeit wird von einigen Arbeitenden auf die Frage nach den Vorteilen der Akkordentlohnung betont:

"Im Stundenlohn bin ich an den Stuhl gebunden, die Kontrolle des Meisters ist stärker. So habe ich, was ich verdiene." (14/34 w)

"Man verdient gut, kann nicht kontrolliert werden." (1/33 w)

Da die Leistungskontrolle bei der Akkordarbeit keinen personalen Charakter hat, wird sie als nicht so stark empfunden.

Gefördert wird bei der Akkordentlohnung im Bewußtsein der Arbeitenden das Denken in Zeit-Geld-Relationen. Während seiner Arbeit ist der Akkordarbeiter damit beschäftigt, die fertiggestellte Stückzahl pro Zeiteinheit zu verfolgen. Jede Tendenz, die Aufmerksamkeit und das Interesse der Arbeit selbst zuzuwenden, wird hierdurch verhindert. Alle Anstrengung gilt dem Ziel, in einer bestimmten Zeiteinheit eine möglichst hohe Stückzahl zu schaffen und den damit verbundenen Verdienst zu sichern. Die Arbeitszeit wird im Bewußtsein zu einer Zeit-Geld-Einheit, d. h. die Arbeitszeit erscheint verdinglicht im Verdienst.

Der Anreiz des Akkordlohnes liegt für den Arbeitenden deutlich vorrangig im erhöhten Verdienst gegenüber dem Stundenlohn. Nach der Untersuchung von Teschner sind hauptsächlich die Stundenlöhner mit ihrer Lohnform unzufrieden. Bei den Akkordarbeitern wird dagegen der Wunsch nach einer anderen Lohnform kaum geäußert. Allerdings lagen in dem untersuchten Betrieb die Akkordlöhne im Durchschnitt etwa 30 % über den Stundenlöhnen. Als Vorteil der Akkordarbeit wird vorrangig der höhere Verdienst, weiterhin die selbständige Einteilung der Arbeit und der geringere "Druck" durch die Vorgesetzten genannt.⁴³¹⁾

Auch in der von uns durchgeführten Befragung wird in fast allen Antworten der höhere Verdienst als Vorteil der Akkordentlohnung betont.

"Ist nur wegen das Geld. Wenn ich jetzt Stundenlohn mach', merk ich das am Monatsende." (2/33 w)
"Akkord, wegen des Verdienstes!" (14/34 w)

Von den 22 befragten Akkordarbeitern gaben 20 eine negative Stellungnahme zum Akkordsystem ab. Nur drei der 23 möchten weiterhin im Akkord arbeiten, wenn sie wählen könnten. 20 von ihnen würden lieber im Stundenlohn arbeiten, acht fügen jedoch einschränkend hinzu, daß sie das gleiche Geld verdienen müßten. Einer würde auch für weniger Lohn im Stundenlohn arbeiten, wenn er eine Arbeit bekäme, und einer wird demnächst kündigen, da er im Betrieb keine Stundenlohnarbeit bekommen kann.

Bei den Arbeiterinnen läßt sich eine andere Einstellung konstatieren. Die meisten Frauen sind mit ihrer Lohnart zufrieden und möchten keine Veränderung. Nur 6 der 21 Akkordarbeiterinnen würden lieber im Stundenlohn arbeiten, wenn sie wählen könnten. Besonders die älteren Arbeiterinnen fühlen sich den intensiven Leistungsansprüchen der Akkordarbeit nicht mehr gewachsen.

6.8 Zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lohnzufriedenheit

Nachdem die objektiven Verhältnisse der Arbeitsplatz-situation beschrieben wurden, sollen jetzt die subjektiven Einstellungen und Empfindungen der Arbeitenden im Verhältnis zur Arbeit und zum Ergebnis dieser Arbeit, dem Lohn, untersucht werden. Soll analysiert werden, warum die Arbeiter zur Unzufriedenheit mit ihrem Lohn neigen, so müssen jene Faktoren ermittelt werden, die Unzufriedenheit mit dem Lohn auslösen bzw. die Bedingungen, die zu einer Lohnzufriedenheit führen.

Unzufriedenheit ist der erste Schritt auf dem Weg zum Konfliktbewußtsein - ein dumpfes Gefühl, das zunächst noch keinen zielgerichteten Charakter hat. Aber vermittelt eines Interpretationsrasters in Form gesamtgesellschaftlicher Hintergründe des Konflikts, das im Bildungsprozeß vermittelt werden muß, könnte diese nicht zielgerichtete Unzufriedenheit in eine bestimmte Richtung gelenkt werden. Indem nach Veränderungsmöglichkeiten gesucht wird, könnte der resignative Charakter einer dumpfen Unzufriedenheit in eine handlungsweisende Alternative transformiert werden.

Der gesamte Komplex der positiven Einstellungen und Empfindungen gegenüber der Arbeit läßt sich zunächst mit dem Begriff der Arbeitszufriedenheit umschreiben. Arbeitszufriedenheit meint die Summe der Beurteilungen einzelner Phänomene, die in ihrer Gesamtheit die Arbeitssituation ausmachen. Die Beurteilung der Arbeitssituation

von Seiten der Arbeitenden ist wesentlich durch die Einschätzung der Arbeitsbelastungen und der Betriebsbedingungen geprägt. So beschreibt Fürstenberg eine deutlich wahrnehmbare Wechselbeziehung zwischen Arbeitssystem und subjektiver Arbeitseinstellung.⁴³²⁾

Es stellt sich die Frage, welche Einflußfaktoren die Arbeitszufriedenheit bzw. Unzufriedenheit grundlegend bestimmen. Der Grad der Arbeitszufriedenheit zeigt eine subjektive Befindlichkeit des Arbeitenden an, er ist aber nicht unabhängig von der objektiven Arbeitssituation. Während der Begriff der Arbeitsfreude für die Mittelschicht eher auf die Arbeit selbst bezogen ist, hat das Kriterium der Arbeitsfreude im Bewußtsein der Produktionsarbeiter nur untergeordnete Bedeutung und bezieht sich auf die äußeren Bedingungen am Arbeitsplatz. Zu diesen Rahmen von positiv Erfahrbarem gehört für den angelernten und ungelernten Arbeiter wesentlich die Form der Zusammenarbeit mit den Arbeitskollegen und die Beziehung zu ihnen.⁴³³⁾ Auch die Aussagen der Befragten in unserer Untersuchung zeigen, wie wichtig ihnen ein gutes Verhältnis zu ihren Arbeitskollegen ist. Dagegen ist die Bindung an den Betrieb nicht sehr stark, sie wird eher als ökonomische Vertragsbeziehung zum Zweck des Gelderwerbs aufgefaßt. Nach Blauner ist die Kontrolle der Arbeit der wichtigste Faktor für den Grad der Arbeitszufriedenheit.⁴³⁴⁾ Kontrolle über die Arbeit bedeutet eine Arbeit selbständig in eigener Verantwortung ohne dauernde Bevormundung auszuführen. Auch Renate Wald berichtet, daß in den Gesprächen über Zufriedenheit immer wieder der Begriff der Selbständigkeit auftaucht.⁴³⁵⁾

Da es den Arbeitenden aber nicht möglich ist, ihre fremdbestimmte und isolierte Arbeitssituation begrifflich zu fassen und sie auch keine Veränderungsmöglichkeiten sehen, drücken sie ihren Unmut und ihre Unzufriedenheit in einer Form der Artikulation aus, der sie fähig sind, nämlich in Lohnforderungen. Lohnunzufriedenheit ist in den meisten Fällen Ausdruck einer umfassenderen Arbeitsunzufriedenheit. Lohnzufriedenheit dagegen

bedeutet mehr als nur die Zufriedenheit mit dem Lohn. Sie bedeutet eine positive Einstellung zu den Arbeitsbedingungen und darüber hinaus eine Integration in die bestehenden Verhältnisse und Zufriedenheit mit der eigenen gesellschaftlichen Position. Da die Einkommenshöhe den Lebensstandard bestimmt und damit weitgehend die gesellschaftliche Position im System sozialer Schichtung, bedeutet eine Zufriedenheit mit dem Lohn zugleich eine Zufriedenheit mit dem durch die Lohnhöhe bestimmten sozialen Status.

Im Gegensatz dazu, so schreibt Lepsius, richtet sich die negative Einstellung zum Lohn nicht nur gegen den Betrieb, sondern zu einem großen Teil auch gegen die Bewertung der Lohnarbeit in der Gesellschaft überhaupt.⁴³⁶⁾

Lohnforderungen haben einen Symbolcharakter für Forderungen zur Verbesserung der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen und darüber hinaus werden mit ihrer Hilfe auch Unzufriedenheiten ausgedrückt, die anders nicht artikuliert werden können wie die Unzufriedenheit mit den gesellschaftlichen Verhältnissen. Friedeburg schreibt dazu: "Wie kein anderer Aspekt der industriellen Arbeit eignet sich der Lohn als Vehikel, um Unzufriedenheit jeglicher Art auszudrücken."⁴³⁷⁾

Die Arbeiter, die von dem Phänomen der entfremdeten Arbeit am stärksten betroffen sind, nämlich die ungelernten Arbeiter, die repetitive Teilarbeit verrichten, zeigen entsprechend dieser Hypothese die stärkste Unzufriedenheit. Pirker schreibt in diesem Zusammenhang: "Der allgemeine Lohndruck und die allgemeine Lohnunzufriedenheit sind differenziert; sie sind geringer in den höher qualifizierten Belegschaftsgruppen mit guter Position und hohem Prestige. Sie sind besonders groß in den Gruppen, die ihre Arbeit schwer und langweilig nennen und eine verhältnismäßig schlechte Position aufweisen."⁴³⁸⁾

Die Höhe des absoluten Lohnes läßt sich nicht als Gradmesser für die Zufriedenheit mit dem Lohn bezeichnen. So sind Arbeiter mit hohen Löhnen nicht grundsätzlich mit dem Verdienst zufriedener als jene mit niedrigeren.⁴³⁹⁾ Obwohl der Lohn bei höherer Bezahlung als gut bezeichnet wird, findet sich doch keine Lohnzufriedenheit, da die Arbeitenden häufig das Gefühl haben, sie würden im Werk nicht ihrer Leistung entsprechend bezahlt. Zwar spielt der Faktor der absoluten Lohnhöhe eine Rolle für die Lohnzufriedenheit, aber wichtiger sind die Lohndifferenzierungen innerhalb des Betriebes, der Stellenwert des individuellen Lohnes innerhalb der betrieblichen Lohnpyramide.

- . Schlußfolgerungen
für zukünftige Bildungsarbeit
(Nando Belardi/Christel Zuschlag)

In den vorangegangenen Kapiteln dieser Arbeit wurde versucht, Bildungsinhalte einer politischen Arbeiterbildung in Form einer Lohntheorie zu bestimmen. In diesem Zusammenhang wurden Bewußtseinsinhalte des Lohnkonflikts im Hinblick auf Bildungssituationen betrachtet. Rückblickend soll jetzt überlegt werden, inwieweit und in welcher Weise sich der Lohnkonflikt als zentraler Ansatzpunkt einer politischen Arbeiterbildung verwenden läßt. Es sollen jene Elemente des Arbeiterbewußtseins in bezug auf den Lohnkonflikt überprüft werden, die für Bildungsarbeit relevant sein können. Dabei wird von der oben dargestellten Bildungskonzeption ausgegangen.

Schwerpunkt der folgenden Betrachtung ist die Diskussion der wichtigsten Befunde unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Arbeiterbildungskonzeptionen. Dies soll im Anschluß an die von Negt formulierten drei Faktoren, die den Bildungswert von Unterrichtsgegenständen bestimmen, geschehen.

Diese drei Faktoren waren:

- . die Nähe zu den individuellen Interessen,
- . darüberhinausgehende Elemente des Arbeiterbewußtseins, die allgemeinere gesellschaftliche Zusammenhänge betreffen und
- . die Bedeutung der Bildungsgehalte für die Emanzipation des Arbeiters.

Wie wir in den vorangehenden Kapiteln sahen, betrafen die Aussagen der Arbeiterinnen und Arbeiter alle drei Faktoren. Sie waren jedoch selten in dem Sinne konsistent, als daß sie durchgehend Einsicht in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge und emanzipatorische Wünsche zeigten. Meist wirkten die Antworten widersprüchlich und 'zerfasert': 'systemimmanente' Forderungen standen scheinbar bruchlos neben möglicherweise 'systemsprengenden'.

Da Arbeiterbildung diesen Bewußtseinsstand berücksichtigen muß, werden die Hauptergebnisse dem Inhalt ihres Problembewußtseins nach diesen drei Faktoren zugeordnet. Dabei sollen sie im Zusammenhang mit in der Bildungspraxis zu vermittelnden Lernzielen, die dem jeweiligen Bewußtseinsstand adäquat sein müssen, diskutiert werden.

Schließlich werden noch einige langfristige Lernziele (Arbeiterkontrolle, Mitbestimmung am Arbeitsplatz u. ä.) in die Diskussion miteinbezogen.

7.1 Nähe zu den individuellen Interessen

Geht man zunächst von dem unmittelbaren Interesse der Betroffenen aus, so läßt sich aufgrund unserer Befragung nicht vorrangig ein Interesse an einer möglichst hohen Lohnsumme konstatieren. Die Befragten sind nicht an einem absolut hohen Lohn interessiert, sondern sie betrachten die Lohnhöhe in ihrer Relation zur Arbeitsbelastung. Sie wägen in ihren Überlegungen recht genau ab zwischen der Lohnhöhe und der geforderten Arbeitsleistung.

Im Bildungsprozeß muß der "Entlohnungscharakter" des Lohnes, d. h. der Lohn als ein zu beanspruchendes Entgelt für die aufgewandte Arbeit berücksichtigt werden. Das darf aber nicht in einer individualistischen Form geschehen, die sich an der Arbeitsleistung des Einzelnen orientiert. Da das Volkseinkommen von den Arbeitenden geschaffen wurde, steht ihnen ein entsprechender Anteil an diesen Werten zu; auch die Befragten sind der Meinung, daß sie eine angemessene Beteiligung am gesellschaftlich geschaffenen Volksvermögen fordern können. Die Löhne werden in einem "dynamischen Bezugssystem" gesehen:⁴⁴⁰ In dem Maße, in dem sich das Volkseinkommen erhöht, muß auch der Lebensstandard der Betroffenen steigen. Bei vielen Befragten zeigt sich diese Anspruchshaltung, wenn sie ihre Lohnforderungen mit der ihnen zustehenden Beteiligung am Konsum begründen.

Ein weiteres existenzielles Interesse der Befragten am Lohn ergibt sich aus ihren Einkommens- und Spardaten. Das Nettodurchschnittseinkommen der Familien liegt bei den befragten Männern um 1 177,-- DM und den Frauen um 372,-- DM. Außer diesen Arbeitseinkommen gibt es keine weiteren Einkommensquellen. Die Einkünfte wurden vor allem für den Lebensunterhalt, die Wohnungseinrichtung und den Kauf eines PKWs ausgegeben. Nur in drei Fällen fanden sich Ersparnisse über 5000,-- DM, die für einen späteren Wohnungskauf vorgesehen waren.

Aufgrund des fehlenden ökonomischen Rückhalts durch Ersparnisse oder Kapitalbildung wird ein Interesse an ökonomischer Sicherheit verständlich. Als Hauptmotiv für den Eintritt in die Gewerkschaft wurde von den meisten Befragten die Gewährung von "Schutz und Hilfe" durch diese Organisation genannt. In dieser Erwartungshaltung spiegelt sich das Bewußtsein der Unsicherheit ihrer ökonomischen Lage wider. Im Bildungsprozeß müßte Einsichtig gemacht werden, daß eine Absicherung nicht durch passive Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu erreichen ist, sondern durch Veränderung der Machtverhältnisse im Betrieb und auf überbetrieblicher Ebene mit Hilfe gewerkschaftlicher Kampfaktionen. Auf konkrete Handlungsmodelle soll an anderer Stelle noch näher eingegangen werden.

Eine wichtige weitere Interessenformulierung, die aus unserer Befragung hervorgeht, ist die Bedeutung des innerbetrieblichen Kontaktes zwischen den Arbeitskollegen. Die Arbeitenden wollen über den reinen Warencharakter ihrer Arbeitskraft hinaus als Menschen betrachtet werden, denen ihre menschlichen Beziehungen untereinander im Betrieb wichtig sind. Das individuell subjektive Interesse nach intensiveren menschlichen Beziehungen im Betrieb stößt aber nur zu oft an die Grenze der Rationalität der kapitalistischen Produktion. Die Betriebsorganisation erfolgt nach rationalen Prinzipien, in denen menschliche Gefühle und Bindungen der Arbeiter untereinander nur insoweit Berücksichtigung finden, als sie einer Erhöhung der Produktion förderlich sind. Die Dinge herrschen in dieser Form der Rationalität über den Menschen.

In bezug auf das Informationsniveau haben wir festgestellt, daß die Befragten in den meisten Fällen kaum oder nicht richtig über die Kriterien ihrer Lohnbildung und -zusammensetzung informiert waren. Die vorhandenen Informationen bezogen sich meist auf Gegenstände des unmittelbaren Erfahrungsbereiches. Sie betrafen die durchschnittliche monatliche Netto-Lohnhöhe, den durchschnittlichen Stundenlohn und in den meisten Fällen noch die Lohngruppe. Differenziertere Informiertheit, wie z. B. über außertarifliche Lohnzulagen, war nur bei wenigen - meist problembewußteren - Arbeitern zu finden. Ähnliches gilt für die anderen untersuchten Problembereiche. Genauere Kenntnis der Lohnbildung auf betrieblicher Ebene wird durch die komplizierte Lohnzusammensetzung und die "Wissenschaftlichkeit" der Lohnsysteme erschwert. In welcher Weise Bildungsarbeit hierbei weitere Einsichten in die Problematik vermitteln kann, wird im folgenden dargestellt.

7.2 Das notwendige Verständnis der Lohnproblematik in gesamtgesellschaftlicher Sichtweise

Es soll dargestellt werden, welche Elemente des Arbeiterbewußtseins sich unserer Meinung nach als Ansätze gesamtgesellschaftlicher Sichtweisen und Interdependenzen des Lohnes als sinnvoll erweisen.

Von den Befunden ausgehend werden Lernziele beschrieben, die im Hinblick auf ihre mögliche Realisierung durch die Arbeiter in der gesellschaftlichen Praxis in einer institutionellen Form überprüft und eventuell realisiert werden könnten.

In unseren Vorüberlegungen⁴⁴¹⁾ gingen wir davon aus, daß Lohnforderungen - neben dem Verlangen nach 'mehr Geld' - auch als "Ausdrucksmittel" verschiedener Forderungen, Wünsche und Beschwerden der Arbeiter gelten können. Diese Lohnforderungen lassen sich unter den Bedingungen des institutionalisierten Klassenkonfliktes und bei fehlenden betrieblich-gesellschaftlichen Alternativen für Arbeiter in der gegenwärtigen Situation leicht

als 'reine' Lohnforderungen auslegen. Verschiedene Ergebnisse unserer Befragung haben diese These bestätigt: Sie zeigen aber auch, daß die Arbeiterinnen und Arbeiter sich dieser Zusammenhänge und der scheinbaren Widersprüchlichkeit 'revolutionärer' und 'reformistischer' Forderungen nicht bewußt sind.

Sehr deutlich wird dieses Problem bei den Stellungnahmen der Befragten zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik:⁴⁴²⁾ Die Mehrheit stellt die gegenwärtig praktizierte Lohnpolitik grundsätzlich nicht in Frage. Sie kritisiert aber sehr stark die Kompromißbereitschaft der Gewerkschaftsführung. Eine Minderheit dagegen lehnt die vorwiegend lohnpolitisch orientierte Gewerkschaftsstrategie ab.

Welche Faktoren versperren nun die Einsicht in die gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge der Lohnproblematik?

Unsere Befunde haben ergeben, daß bei etwa 50 % der Befragten - besonders bei den Akkordarbeitern - der Zusammenhang zwischen Lohn und Leistung eine beträchtliche Rolle spielt. Sie zeigen aber auch für nahezu alle interviewten Arbeiter eine in bezug auf die Faktoren der Lohnbestimmung stark individualistische Sichtweise: Eine Veränderung des Lohnes scheint nur möglich durch Leistungssteigerung, neue Arbeitsplatzbewertung und Intervention von Vorgesetzten.⁴⁴³⁾ Innerhalb dieser Sichtweise spielt das Leistungsbewußtsein eine wichtige Rolle. Unmittelbar damit verknüpft ist die Vorstellung vom 'gerechten' Lohn: Danach muß ein 'gerechter' Lohn nach dem Prinzip der Leistung berechnet werden.

Objektive Faktoren bei Bestimmung der Lohnhöhe - wie z. B. die wirtschaftliche Situation, Angebot und Nachfrage nach der Ware Arbeitskraft usw. - wurden selten genannt. Wenn die Befragten über diese 'individuelle' Sichtweise hinausgingen und die Lohnentstehung auf gesellschaftlicher Ebene betrachteten, wurde der Verlauf der Tarifverhandlungen häufig - vermutlich als Korrelat zur individualistischen Betrachtung - von Personen abhängig gesehen.

Es wurde betont, daß "die" Gewerkschaftsführer mehr "Standfestigkeit" zeigen sollten oder daß Brenner als Gewerkschaftsvorsitzender "nicht nachgeben" sollte. In der Bildungsarbeit stellt sich das Problem, von dieser personalistischen und individualistischen Betrachtung der Lohnzusammensetzung und Fixierung an die Kategorie der eigenen Leistung, sowie dem Glauben an die "Wissenschaftlichkeit" der Lohnbemessungssysteme zu einer objektiven Sicht des Lohnes auf gesellschaftlicher Ebene zu kommen.

Wichtig ist es, auf den Widerspruch im Bewußtsein der Befragten einzugehen; danach soll sich die Lohnhöhe einerseits nach der individuellen Leistung und andererseits in einem "dynamischen Bezugssystem" bemessen, das sich quasi 'automatisch' am steigenden Volkseinkommen orientiert.

Wenn dieser Widerspruch verdeutlicht ist - etwa durch Sammeln der geäußerten eigenen Meinungen und ihrer Gegenüberstellung - muß die Scheinwissenschaftlichkeit der verschiedenen Lohnbemessungssysteme bewiesen werden.

Gerade bei der Diskussion der "wissenschaftlichen" Lohnsysteme ist bei denjenigen Teilnehmern mit Lernbarrieren zu rechnen, die mit einigen Aspekten dieser Berechnungsmethode vertraut sind. In Bildungsveranstaltungen zeigen sich diese Teilnehmer häufig stark mit den Methoden der Leistungssysteme identifiziert und sind selten in der Lage, über das formale Nachvollziehen der rechnerisch 'exakten' Feststellung des Lohnes hinaus inhaltliche Zusammenhänge zu verstehen. Deshalb ist es für Bildungsveranstaltungen wichtig, anhand von Beispielen und Unterrichtseinheiten zu verdeutlichen, daß die menschliche Arbeitskraft nicht "wissenschaftlich" meßbar und klassifizierbar ist.⁴⁴⁴⁾

Nachdem diese Widersprüche diskutiert wurden, Funktion und Scheinwissenschaftlichkeit der Leistungssysteme erkannt sind, sollte sich eine Analyse des Ursprungs der Lohnfestsetzung - der Tarifverhandlungen auf Bezirksebene - anschließen.

In dieser Situation muß darauf geachtet werden, daß das Problem 'entpersonalisiert' wird. Es müssen jene Determinanten aufgezeigt werden, von denen gewerkschaftliche Lohnpolitik abhängt. Das kann anhand von Beispielen und eigenen Erfahrungen der Beteiligten über die Entwicklung der Löhne in einer Rezession oder Hochkonjunktur bei Arbeitskräftemangel geschehen. Am Beispiel dieser gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge und Abhängigkeiten der Lohnpolitik kann den Beteiligten auch einsichtig werden, daß das Maß der Vertretung eigener Interessen wesentlich von der eigenen Kampfstärke und der Fähigkeit, den eigenen Willen zu artikulieren und organisatorisch zu manifestieren, abhängt.

Durch diese hier skizzierte Argumentation muß den Beteiligten die Ideologie des 'gerechten' Lohnes deutlich werden, um den Blick auf die grundlegende Ungerechtigkeit des Lohnabhängigkeitsverhältnisses zu lenken.

Wir haben im Kapitel 1 am Beispiel des Problems der innergewerkschaftlichen Demokratie gesehen, daß der Durchsetzung des eigenen Willens innerhalb der Organisation Grenzen gesetzt sind. Diese Grenzen treten besonders hervor, wenn Forderungen erhoben werden, die über das traditionelle lohn- und tarifpolitisch orientierte Arbeitsfeld der Gewerkschaften hinausgehen.

Solche Forderungen sind bei den Befragten häufig, wenn auch unklar, genannt worden, und sie weisen auch stark auf allgemein gesellschaftliche Zusammenhänge hin: Bei der Frage, wofür die Gewerkschaften sich mehr einsetzen sollten,⁴⁴⁵⁾ stellen sie Mitbestimmung (im 'Wort-Sinn'), bessere Arbeitsbedingungen und Schutz vor Arbeitslosigkeit weit vor höhere Lohnforderungen (Platz 5). Auch die Ergebnisse einer anderen Frage zeigen, daß die Mehrheit der Arbeiterinnen und Arbeiter von ihrer Organisation eine 'Verbesserung' ihrer gegenwärtigen Lage erhofft.⁴⁴⁶⁾

Für die Bildungspraxis besteht hier die Aufgabe, den Zusammenhang zwischen den kritisierten Symptomen heraus-

zustellen und für die Betroffenen einsichtige und realisierbare Alternativen zu zeigen. Daß die Befragten ihren Aussagen nach bereit wären, sich für sinnvoll erscheinende Alternativen an Arbeitskämpfen einzusetzen, geht aus den Ergebnissen auf die Frage nach der Einstellung zu Streiks hervor: Die Mehrheit ist sich der großen Bedeutung von Streiks zur Erhaltung und Verbesserung des Preises ihrer Arbeitskraft bewußt. Auch steht der größte Teil dem nicht primär tarifpolitisch begründeten 'politischen' Streik positiv gegenüber.

Zwar besteht eine - durch den Glauben an die eigene Ohnmacht - hervorgerufene Distanz zur politischen Sphäre, jedoch gelten die Gewerkschaften als Organisationen, die neben den 'ökonomischen' auch die 'politischen' Interessen der Befragten durchsetzen sollten.

Diese Aussagen erlauben den Schluß, daß nicht nur die Befragten, sondern auch die Gewerkschaftsführung dafür verantwortlich ist, warum bisher betriebliche Konflikte kaum in Arbeitskämpfen ausgetragen wurden. Nach diesen Ergebnissen darf weiter angenommen werden, daß die Befragten auch bereit wären, mit Hilfe ihrer betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretung auch solche Forderungen durchzusetzen, die über Lohninteressen hinausreichen.

Dann müßten aber auf betrieblicher Ebene verschiedene Bedingungen erfüllt sein: Es muß ein Bewußtsein dafür entstehen, den Zusammenhang zwischen individuellen Interessen und den darüber vorhandenen - meist 'zerfaserten'-Informationen mit allgemein gesellschaftlichen Zusammenhängen zu verbinden. Wie mögliche Lernziele zum Verständnis dieser gesellschaftlichen Zusammenhänge aussehen könnten, haben wir angedeutet. Vor allem sollte verstärkt darauf hingearbeitet werden, das betriebliche Bildungssystem weiter auszubauen und zu institutionalisieren. Besonderer Wert muß dabei einer 'betriebsnahen Bildungsarbeit und - im Zusammenhang damit - einer betriebsnahen Gewerkschafts- und Tarifpolitik zukommen.

Dadurch soll eine bessere Information der Belegschaft ermöglicht werden, um interessierten Arbeitern und

beiterinnen Gelegenheit zu geben, sich auf betrieblicher Ebene gewerkschaftlich zu betätigen. Eine weitere Bedingung für das Gelingen einer solchen Konzeption ist die Verstärkung der Solidarität und die Entwicklung von besseren Kommunikationsmöglichkeiten für die Arbeiter.

Diese drei Aspekte der Arbeiterbildung werden hier näher diskutiert.

2.1 Exkurs 1: Voraussetzungen für exemplarische Arbeiterbildung: Betriebsnahe Bildungsarbeit

Wir haben schon mehrfach darauf hingewiesen, daß den meisten Befragten Informationen über die elementarsten Zusammenhänge der Lohnbildung fehlten. Trotzdem bestand bei der Mehrheit ein - hier nur verbal feststellbarer - Wunsch nach weiteren Informationen. So wurde häufig bemerkt, daß z. B. auf Betriebsversammlungen seitens des Betriebsrates und der Unternehmensführung nicht genügend über die eigene Arbeitssituation und besonders über Lohnungsprobleme informiert werde. Dieses Informationsbedürfnis sollte in Bildungsveranstaltungen als Motivation benutzt werden, sich mehr am betrieblichen und gewerkschaftlichen Geschehen zu beteiligen. Eine wichtige Rolle kommt dem Betriebsrat zu, der mit Hilfe der Belegschaft den gegenseitigen Informationsaustausch besser organisieren könnte.⁴⁴⁷⁾ Es muß allerdings berücksichtigt werden, daß zuvor eine bessere Schulung der Betriebsratsmitglieder und besonders der Vertrauensleute, die 'opinion leaders',⁴⁴⁸⁾ ihrer jeweiligen Abteilungen und Bezugsgruppen sind, notwendig wäre. Die Inhalte einer solchen Schulung müssen aber über die Vermittlung 'technischer' Zusammenhänge wie z. B. Rechte und Pflichten des Betriebsrates, Lohnberechnungen u. ä. hinausgehen. Die 'opinion leaders' müssen auch in der Lage sein, ihr Wissen in einem gesellschaftlichen Zusammenhang zu interpretieren und dabei immer von der Interessenposition

der Arbeiterschaft ausgehen. Weiter ist eine Beschäftigung mit anderen Problemen - die nicht direkt die betriebliche Sphäre betreffen - notwendig. Themen wie Lohn, Einkommens-, Sozial- und Kulturpolitik kamen bei Gesprächen nach den Interviews häufig zur Sprache. Dabei zeigte sich, wie 'zerfasert' und zusammenhanglos diese Probleme von den Befragten gesehen wurden. Den 'opinion leaders' im Betrieb kommt deshalb die Aufgabe der Erklärung und Strukturierung scheinbar vereinzelter gesellschaftlicher Erscheinungen zu.

Eine derart konzipierte betriebsnahe Bildungsarbeit hat die Aufgabe, "die Vermittlung herzustellen zwischen den Auseinandersetzungen und Konflikten um die Verbesserung der Verhältnisse im Betrieb und der Notwendigkeit des Kampfes um die Zentralen der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Macht, in denen in zunehmendem Maße die wirklich wichtigen Entscheidungen fallen."⁴⁴⁹ Eine solche Form der betriebsnahen Bildungsarbeit muß jedoch auch über den Betrieb hinaus in der Gewerkschaftspolitik Einfluß gewinnen, will sie nicht vor den Grenzen haltmachen, die von der gering entwickelten innergewerkschaftlichen Demokratie, besonders auf mittlerer und oberer Funktionärs⁴⁵⁰ebene, gezogen werden. Deshalb muß Teilnehmern an betriebsnahen Bildungsveranstaltungen die Notwendigkeit der aktiven Beteiligung an den gewerkschaftlichen Versammlungen bewußt werden. Wichtiger Zwischenschritt wäre dabei die Gründung einer betrieblichen Gewerkschaftsgruppe, die 'unterhalb' der lokalen Gewerkschaftsgremien den Willen der aktiven Gewerkschaftsmitglieder des Betriebes artikuliert und ihn in die entsprechenden Gremien hineinträgt. Eine solche betriebliche Gewerkschaftsgruppe, die in vielen Betrieben schon besteht, müßte dann zum Hauptträger der betrieblichen Bildungsarbeit werden.

7.2.2 Exkurs 2: Solidarität und Kommunikation zur Verringerung gegenseitiger Konkurrenz

Durch ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft drücken die meisten Befragten - je nach Problembewußtsein - ein Bedürfnis nach individueller oder kollektiver Sicherheit und Solidarität aus. Die Existenzunsicherheit ist der ökonomische Hintergrund der jeweiligen Einstellungen. Eine Verringerung dieser ökonomischen Unsicherheit ist nur durch eine Stärkung der Machtpositionen auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene zu erreichen. Dazu ist die Solidarisierung mit den anderen Arbeitskollegen eine unabdingbare Voraussetzung.

Der Solidarität steht jedoch die Konkurrenz der Arbeiter untereinander im Wege. Dabei sind die verschiedenen Lohngruppen, die Qualifikation, Arbeitsplatz und Geschlecht zur Grundlage haben, eine Ursache dieses Konkurrenzverhältnisses. Verstärkt wird das noch durch unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen im Betrieb: wie z. B. der Frauen, ausländischer Arbeiter, abteilungsspezifische Zulagensysteme, Sonderstatus der unmittelbaren Vorgesetzten usw.

Trotz dieser Differenzierungen, die jeweils spezifische Sonderinteressen hervorbringen und damit objektiv den gesellschaftlichen Gegnern der Arbeiter, den Unternehmern, nutzen, ist die Beziehung zu den Arbeitskollegen für die meisten Befragten ein wichtiger Faktor in der Bewertung ihres Arbeitsplatzes. Der Kontakt und die Beziehung zu den Kollegen wird von den meisten als unzureichend empfunden. Die isolierte Situation am Arbeitsplatz, durch Lärm, kurze Pausen und räumliche Trennung von den Arbeitskollegen verursacht, setzt sich bis in die Freizeit fort. Da man die Arbeit vor allem negativ empfindet, will man in der Freizeit diesen unangenehmen Bereich hinter sich lassen und dazu gehören auch die Arbeitskollegen.

Kontaktaufnahme und bessere Kommunikation als Voraussetzung für Solidarisierungsmöglichkeiten müssen deshalb vor allem im Betrieb durch gemeinsames Erleben, Diskutieren und Handeln gefördert werden. Dabei sind positive Erfahrungen notwendig, um die Zusammengehörig-

keitsgefühle zu verstärken.

Die folgenden Vorschläge können vor allem in der betrieblichen Bildungsarbeit und in Arbeiterseminaren erprobt werden. Als Grundlage dienen wichtige Ergebnisse der Kommunikationsforschung und der Gruppendynamik, die auch Auswirkungen auf den betrieblichen 'Alltag' haben können.

Der Lernerfolg steigt mit aktiver Teilnahme und kleinen Gruppen. Es muß darauf geachtet werden, daß neue Lerninhalte, die den Erfahrungen der Teilnehmer teilweise widersprechen, nicht zu Identitätskrisen und Abwehr führen. Diese Gefahr besteht besonders bei der Diskussion betrieblicher und gesellschaftlicher Alternativen. Ähnliches gilt auch für den Führungsstil der Lehrenden: Die Unterrichtsmethode darf in der Anfangsphase nicht zu sehr im Widerspruch zu der 'autoritativen' Realität der Teilnehmer im Betrieb stehen.⁴⁵¹⁾ Wichtiger Inhalt solcher Veranstaltungen ist die Einübung von Kommunikation und Sensibilität: Es muß anhand von Modellen der Gruppendynamik gelernt werden, Probleme von Arbeitskollegen besser zu erkennen und zu verstehen.

Intellektuelle, die nicht über betriebliche Erfahrung verfügen, sollten im Bildungsprozeß mit Arbeitern vorwiegend nur Hilfsfunktionen übernehmen. Sie können den theoretischen Rahmen liefern, in dem die Bildungskonzeptionen langfristig einzuordnen sind. Erkenntniskategorien, die die Umwelt erfaßbar und interpretierbar machen, sollen von ihnen zur Verfügung gestellt werden. Der eigentliche Bildungsprozeß aber muß von Arbeitern und Gewerkschaftsvertretern, die aufgrund ihrer Erfahrungen betriebliche und gesellschaftliche Zusammenhänge kennen, geleitet werden. Nur sie können darauf hinweisen, in welcher Weise politische Aktivitäten im Betrieb organisiert und durchgeführt werden können, welche taktischen Gesichtspunkte dabei berücksichtigt werden müssen.

In länger dauernden Bildungsveranstaltungen können in Form von Rollen- und Entscheidungsspielen mögliche, in der betrieblichen Praxis auftretende Konflikte innerhalb eines 'pädagogischen' Schonraumes durchgespielt werden.

Baer sieht als wesentlichen Vorzug des Entscheidungs-
spiels die Kombination von Lernen und (simuliertem)
Handeln an. "Dadurch kann das Entscheidungsspiel zu einem
pädagogischen Bindeglied zwischen theoretischen Lern-
situationen (Seminaren, Vorträgen, Schulunterricht) und
praktischen Lernsituationen (Demonstrationen, Partei-
mitgliedschaft usw.) werden. Das Entscheidungsspiel hebt
damit die lineare Struktur der politischen Bildung (erst
lernen, dann handeln) durch simulierte politische Pro-
behandlung auf. Der Lernende befindet sich zwar noch
im pädagogischen Schonraum, stets unter pädagogischer
Beratung, kann aber schon eigenverantwortlich handeln.
Ihm werden die Bedingungen und Konsequenzen seiner Hand-
lung praktisch erlebbar, ohne daß dabei seine Frustra-
tionstoleranz überschritten wird und weitere Lern-
schritte unmöglich gemacht werden."⁴⁵²⁾

Eine weitere wichtige Funktion der Rollen- und Entschei-
dungsspiele besteht darin, daß die Spieler danach eher
geneigt sind, ihre Meinungen und Einstellungen in bezug
auf die von ihnen gespielten Inhalte zu ändern.⁴⁵³⁾ Es
ist möglich, in Bildungsveranstaltungen realitätsnahe
Konflikte 'spielen' zu lassen, wie beispielsweise Ar-
beitsniederlegungen zur Erreichung höherer Löhne oder
Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die 'Spieler' ha-
ben dabei die Gelegenheit, sich spielerisch und reali-
tätsgetreu in den einzelnen Phasen eines solchen 'Kon-
fliktes' zu verhalten und gleichzeitig dabei neue Sach-
inhalte zu lernen. In einem solchen 'Konflikt' müssen
sich die Arbeiter Positionen und Argumenten des Gegners
stellen. Sie sind gezwungen, eigene Forderungen zu be-
gründen, weitere Informationen einzuholen, um diese For-
derungen besser vertreten zu können. Untersuchungsergeb-
nisse haben gezeigt, daß solche Rollen- und Entschei-
dungsspiele zu einer positiven Identifikation mit den
Inhalten der gespielten Rollen führen.⁴⁵⁴⁾

Unserer Kenntnis nach waren Bildungskonzeptionen bisher
nicht darauf ausgerichtet, neben reinen Sachinformatio-
nen Arbeitern für die Betriebspraxis wichtige sozial-

psychologische Erkenntnisse zu vermitteln, um auch Verhaltensänderungen zu bewirken.

Bekannte Ansätze in dieser Richtung erstrecken sich auf Vermittlung einfachster Gruppenbeziehungen - beispielsweise für die Arbeit der Vertrauensleute⁴⁵⁵⁾ oder auf technokratisch verengte 'Betriebsspiele', nach denen die Teilnehmer die 'Zusammenarbeit' von Unternehmensleitung, Betriebsrat und Belegschaft erlernen sollen.

7.2.3 Exkurs 3: Betriebsnahe Gewerkschafts- und Tarifpolitik

Die Institutionalisierung des Lohnkonfliktes läßt die betroffenen Arbeiter nicht selbst an der Konfliktaustragung teilhaben. Durch die institutionalisierte Form der Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden werden die Arbeiter zu passiven Empfängern von Lohnerhöhungen: Sie können diese Verhandlungsergebnisse nicht als Ergebnis eines Arbeitskampfes im weitesten Sinne verstehen. Um die Passivität von Arbeitern in bezug auf Lohnauseinandersetzungen zu verringern, kommt der Bildungsarbeit die Aufgabe zu, Formen der Konfliktaustragung zu entwickeln, die den unmittelbar Betroffenen eine direktere Mitwirkung und Vertretung ihrer Interessen ermöglichen.⁴⁵⁶⁾ Eine betriebsnahe Gewerkschafts- und Tarifpolitik erfordert eine stärkere Orientierung an der Basis. Gleichzeitig würden die oben beschriebenen Nachteile der zentralisierten Tarifverhandlungen verringert. Eine betriebsnahe Tarifpolitik sollte davon ausgehen, daß die Macht der gegenwärtigen Arbeiterbewegung "in der dialektischen Beziehung von zentraler Verhandlungsmacht und autonomer Betriebspolitik besteht."⁴⁵⁷⁾ Nach E. Schmidt sieht dieses Modell vor, daß auf betrieblicher Ebene die Arbeiter mit Unterstützung der Gewerkschaften für bessere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen kämpfen. Dabei wirkt die mobilisierende Kraft, die von den häufigen betrieblichen Auseinandersetzungen ausgeht, in die Gewerkschaften hinein,

und fördert den innergewerkschaftlichen Demokratisierungsprozeß. Der Druck von unten zwingt die Gewerkschaftsführung, die Interessen der Mitglieder genauer zu beachten. Er gibt ihr die Handlungsfreiheit auf nationaler Ebene wieder."⁴⁵⁸⁾ Die Strategie der "betriebsnahen Tarifpolitik" knüpft an die oben geschilderte Spanne zwischen Tarif- und Effektivverdiensten und an die mangelnde Mitwirkung der Basis an den Entscheidungen in den Tarifverhandlungen an. "Sie hat als Zielvorstellung eine Struktur, in der sich betriebliche und nationale Tarifbewegung zu einer Einheit verbinden."⁴⁵⁹⁾ Dabei muß darauf geachtet werden, daß diese betriebsnahe Tarifpolitik "die beiden Extreme einer zentralisierten Tarifpolitik und einer bloß betrieblichen Tarifpolitik ausschließen."⁴⁶⁰⁾ Über betriebsnahe Tarifpolitik können nahezu alle relevanten Probleme eines bestimmten Betriebes individuell vertraglich geregelt werden, so z. B. Fragen der Arbeitsordnung, Lohn- und Leistungsprobleme, Rationalisierungsfolgen und verschiedene Formen erweiterter Mitbestimmung.⁴⁶¹⁾ Die juristische Absicherung betriebsnaher Tarifpolitik erfolgt durch eine Klausel ("Öffnungsklausel") im regionalen Tarifvertrag, "daß auf Betriebs- oder Unternehmensebene vom regionalen Tarifvertrag abweichende Gehalts- und Lohnfindungsmethoden oder Akkordsysteme in einem Zusatztarifvertrag vereinbart werden können."⁴⁶²⁾ Aber auch die Mitbestimmung, die das Betriebsverfassungsgesetz (BVG) gewährt, kann "rechtlich durch einen Tarifvertrag zwischen Gewerkschaft und Unternehmern ausgelehnt werden",⁴⁶³⁾ falls der regionale Manteltarifvertrag das vorsieht.

Nach R. Hoffmann, dessen Konzeption der "gewerkschaftlichen Gegenmacht" wir hier skizzieren, sollte der Betriebsrat auch versuchen, durch Betriebsvereinbarungen eine Mitbestimmungsrechte über die Grenzen des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus zu erweitern. Anzustreben wäre beispielsweise die "Überwindung der Zwitterstellung des Betriebsrats zwischen den betrieblichen Fronten" bei Arbeitskämpfen, indem eine starke Gewerkschaftsorganisation den Betriebsrat zur Streikleitung wählt.⁴⁶⁴⁾ Eine andere Möglichkeit gewerkschaftliche

Machtpositionen im Betrieb zu schaffen, liegt in der Beseitigung des "bisher von der Gewerkschaftsseite gewollten Dualismus zwischen Betriebsrat und Vertrauenskörper".⁴⁶⁵⁾

Weitere Chancen der Errichtung "gewerkschaftlicher Gegenmacht" liegen in dem Versuch, den Betriebsrat "durch Druck von unten zu aktivieren und zu kontrollieren".⁴⁶⁶⁾ Eine solche Betriebsvertretung wäre "zugleich Betriebsrat und gewerkschaftliches Organ".⁴⁶⁷⁾

Auch kann dessen Position noch verstärkt werden, indem "die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb - vor allem die Arbeit der Vertrauensleute - in einem (allgemeinen oder ergänzenden Firmen-) Tarifvertrag auch von der Unternehmerseite anerkannt und damit abgesichert wird."⁴⁶⁸⁾ Besonders sollte ein Kündigungsschutz für Vertrauensleute vereinbart werden.

Alle diese Beispiele erweiterter Mitbestimmung und betriebsnaher Tarifpolitik sind theoretisch möglich. In der Arbeitsrechtsprechung sind sie allerdings umstritten. Sie könnten mit Hilfe einer kampfstarken Belegschaft gegen den Willen der Unternehmer durchgesetzt werden.⁴⁶⁹⁾ Aber auch von Seiten der Gewerkschaftsführung gibt es Vorbehalte gegen diese Konzepte, denn eine stärkere Aktivität der Basis - die Folge der Modelle für eine "gewerkschaftliche Gegenmacht" - würde die Gewerkschaftsführung mehr der Kontrolle dieser Basis unterwerfen. Die Gegenargumente der Gewerkschaftsführung ähneln denjenigen, die gegen die Mitbestimmung am Arbeitsplatz gerichtet sind. Wir werden weiter unten noch näher darauf eingehen.

7.3 Einstellungen der Befragten, die auf ein Interesse an gesellschaftlicher Emanzipation hinweisen

Wir haben schon mehrfach darauf hingewiesen, daß 'system-immanente' Forderungen nach Verbesserung der eigenen Situation scheinbar widerspruchlos neben solchen Vor-

stellungen standen, die bei ihrer Realisierung eine Veränderung der Produktionsverhältnisse zur Konsequenz hätten. Eine positive Einstellung zur Veränderung der Produktionsverhältnisse wurde nur bei einer Minderheit in Form nicht allzu präziser Forderungen deutlich.

Auch die auf dieses Problem zielende Frage nach betrieblichen und gesellschaftlichen Alternativen bestätigt diesen Eindruck. Der Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital wurde von den meisten Befragten klar gesehen. Eine Minderheit zeigte bei diesem Thema, daß es für sie eine 'abstrakte' Alternative gibt, die mit Begriffen wie Arbeiterselbstverwaltung, Sozialisierung der Produktionsmittel usw. charakterisiert wurde.

Für die Mehrheit bestätigt sich, daß alternative Vorstellungen 'nah' am eigenen Erfahrungsbereich formuliert werden: Im Zentrum stehen dabei unter anderem Wünsche nach "Gleichberechtigung" zwischen Kapital und Arbeit, mehr "Demokratie" im Betrieb, "Humanisierung" der Arbeitsbedingungen, besseres "Betriebsklima" usw.

Auch wurde erwähnt, daß die Betroffenen beim Versuch, diese 'systemimmanent' erscheinenden Forderungen durchzusetzen, vermutlich schnell an die Grenze der kapitalistischen Produktionsbedingungen stoßen. Auf ein daran bestehendes Interesse - zumindest den Aussagen nach - haben wir bereits hingewiesen.

Wo gibt es nun Möglichkeiten und Modelle in Form von Alternativen, um solche für Arbeiter 'systemimmanenten', in ihrer Konsequenz aber häufig 'systemüberschreitenden' Forderungen durchzusetzen?⁴⁷⁰⁾ Wie müßten diese Modelle aussehen?

Sie sollten einbeziehen, daß durch solidarische Aktionen der Betroffenen auch spürbare Besserstellung (in bezug auf Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung usw.) der eigenen Situation erkämpft werden könnte. Andererseits soll es sich dabei jedoch nicht um 'reformistische' Reformen handeln, sondern sie müssen einen wichtigen Zwischenschritt, ein Teilziel zur Emanzipation

des Arbeiters⁴⁷¹⁾ darstellen und zur weiteren Er kämpfung von 'nicht-reformistischen' Reformen ermutigen.⁴⁷²⁾

Mögliche Teilziele sehen wir in Konzeptionen der Arbeiterkontrolle und der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Dazu gehören auch Versuche einer extensiven Auslegung des BVG und außertariflicher Vereinbarungen, wie sie weiter oben in diesem Kapitel schon beschrieben wurden.

Diese Modelle sollen hier im Zusammenhang mit unseren wichtigsten Befunden auf ihre mögliche Realisierung hin geprüft werden. Als zentrale Frage wird verfolgt, wie der Lohnkonflikt mit seinen betrieblichen und gesellschaftlichen Aspekten zum Ausgangspunkt von Modellen der Arbeiterkontrolle, der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und gewerkschaftlicher Gegenmacht im Betrieb werden kann.

Das hier als langfristiges Bildungsziel vorgestellte Konzept der Arbeiterkontrolle knüpft an die im letzten Abschnitt dargestellte betriebsnahe Gewerkschafts- und Tarifpolitik an, und kann nur mit ihr zusammen realisiert werden.

7.3.1 Exkurs 4: Arbeiterkontrolle und Mitbestimmung am Arbeitsplatz als langfristige Bildungsziele

Von Arbeiterkontrolle spricht man, "wenn militante Gewerkschaften in der Lage sind, einige oder die meisten Leitungsbefugnisse der einseitigen Entscheidungsgewalt der Unternehmer zu entreißen."⁴⁷³⁾ Es handelt sich dabei um "ein System von Abwehrmöglichkeiten oder sogar von Vetorechten ..., das eine Partei einer anderen entgegensetzen kann."⁴⁷⁴⁾

Mallet zeigt in seiner Darstellung der Streiks nach dem Mai 1968 in Frankreich, welche vielfältigen Formen der Arbeiterkontrolle möglich sind und welche Auswirkungen sie für die Solidarität und weitergreifende Aktionen

der Arbeiter haben. Dabei stellt er Kontrolle der Belegschaft über Entlassungen ebenso fest, wie die Erhöhung der Freistundenzahl für gewerkschaftliche Delegierte, Informationsversammlungen der Gewerkschaften im Betrieb, eigene Führung der Sozialabteilung usw.⁴⁷⁵⁾

Von besonderer Bedeutung für unsere Fragestellung sind die erkämpften Formen der Arbeiterkontrolle über "Abstufungen, Klassifikation und Garantie der Löhne",⁴⁷⁶⁾ sowie Arbeiterkontrolle über die Arbeitsintensität, Leistung und Produktivität. So senkten z. B. bei Pirelli in Oulon die Arbeiter selbst "ohne vorausgehende Verhandlungen die Arbeitsintensität".⁴⁷⁷⁾ Diese Beobachtungen von Mallet decken sich auch mit den Ergebnissen der Arbeitskämpfe in den Fiat-Werken in Turin, wo bei den Streiks vor allem Einfluß auf Regelung der Arbeitszeit und Arbeitstempl genommen wurde.⁴⁷⁸⁾ Von großer Bedeutung ist auch die Kontrolle der Arbeitskarten, der Arbeitsplatzzulagen und der Löhne. Hierbei wurde durch Streiks in einigen Betrieben die gewerkschaftliche Kontrolle der Lohnbücher und die Offenlegung der Lohnberechnung⁴⁷⁹⁾ erkämpft. Als Ergebnis der Kämpfe um die Arbeiterkontrolle in Frankreich ist Mallets Urteil festzuhalten, daß "eigentliche Lohnforderungen ... selten das Hauptziel der Kämpfe" waren.⁴⁸⁰⁾ Es ging bei diesen Kämpfen eher um den Einfluß auf die Produktion und die Arbeitsbedingungen; Ausgangspunkt waren vorwiegend konkrete Mißstände. Ein weiteres Merkmal ist der spontane und solidarische Aspekt. Die Betroffenen entschieden sich für ihre Forderungen, wählten eigene Delegierte und setzten ihre Forderungen oft gegen den Willen der eigenen Gewerkschaften durch.

Mit der Arbeiterkontrolle unterstreichen die Arbeiter also die Forderung, Unternehmer nicht mehr frei über Produktionsmittel verfügen zu lassen, wobei die Produktionsmittel sich aber noch in Unternehmerhand befinden. "Der Kampf um die Arbeiterkontrolle zielt auf das Vetorecht der frei gewählten und jederzeit absetzbaren Vertreter der Arbeiter bei Einstellungen und

Entlassungen, der Festlegung des Arbeitstempos, der Einführung neuer Fabrikationen, der Beibehaltung oder Beendigung bestimmter Produktionen und natürlich auch der Schließung des Betriebes. ... Mit anderen Worten, die Arbeiter müssen die Buchhaltung der Unternehmer offenlegen und die wirklichen Selbstkostenpreise und Gewinnspannen nachrechnen."⁴⁸¹⁾

Die in Frankreich und Italien seit einigen Jahren praktizierten Modelle der Arbeiterkontrolle können aufgrund der vielfach anderen politischen und sozialen Verhältnisse in diesen Ländern nur bedingt auf die Situation der BRD übertragen werden. Wir können diese Modelle deshalb allenfalls als langfristige mögliche Bildungsziele bezeichnen. Neben den weiter oben diskutierten Formen der "gewerkschaftlichen Gegenmacht" bilden vor allem Konzeptionen der "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" realistischere Möglichkeiten alternativer Modelle.

Vilmar definiert die Mitbestimmung am Arbeitsplatz folgendermaßen: "Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist das Recht der zusammenarbeitenden Kollektive (Funktionsgruppen) im Betrieb, alle Gestaltungsprobleme der Arbeitsorganisation in ihrem Bereich mitzuentcheiden (mit der Tendenz ihrer Selbstbestimmung)."⁴⁸²⁾ Er stellt eine Rangskala der wichtigsten mitzubestimmenden Rechte auf, die nicht durch den Tarifvertrag und das Betriebsverfassungsgesetz berührt werden. Er zählt hierunter besonders: die mittelfristige Personalpolitik im Hinblick auf betriebliche Umstellungen, individuelle Einstellungen und Kündigungen, Einstufung in betriebliche Lohn- und Einkommensstufensysteme, betriebsbezogene Veränderungen von tariflichen Lohnberechnungen, Sicherung des erreichten "sozialen" Besitzstandes durch "freiwillige" Sozialleistungen, Arbeitsplatzumsetzung, technische Neuerungen im Betrieb, Mehrarbeit, Kurzarbeit, Arbeitsplatzsicherheit, Humanisierung der Arbeitsbedingungen usw.

Dieses Konzept geht davon aus, daß die Arbeitsgruppen, vertreten durch Arbeitsgruppensprecher, versuchen, gegenüber den Vorgesetzten ihre Forderungen und Interessen

durchzusetzen. Erst falls keine Einigung zustandekommt, soll die Angelegenheit auf nächsthöherer Ebene zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung weiter verhandelt werden.⁴⁸³⁾ Eine Realisierung dieses Modells würde eine erhöhte Aktivität der Arbeiter unterhalb der Belegschaftsversammlung bzw. der Betriebsratsebene bedeuten.

Die "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" wird allerdings von 'offizieller' Gewerkschaftsseite besonders deshalb abgelehnt, weil man befürchtet, daß "un- oder anders organisierte Kräfte auf der Arbeitsgruppenebene zu den gewerkschaftlichen in eine gefährliche Konkurrenz treten könnten."⁴⁸⁴⁾

Die Ablehnung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz wird ebenso wie Widerstände gegen Modelle betrieblicher "gewerkschaftlicher Gegenmacht" von der gegenwärtigen Gewerkschaftsführung mit den Argumenten der Wahrung des 'Besitzstandes' geführt. Eine verstärkte Aktivität der Basis wird deshalb denunziert, da die Entstehung anders oder unorganisierter Gruppen für möglich gehalten wird. Diese Haltung wirft ein bezeichnendes Licht auf die Einstellung von Gewerkschaftsfunktionären zu aktiven gewerkschaftlichen Kadern im Betrieb: Sie werden für unfähig gehalten, bei der Errichtung betrieblicher "gewerkschaftlicher Gegenmachtpositionen" den Anforderungen zu genügen und eventuell entstehenden anderen Gruppen entgegenzutreten. Unsere Ergebnisse lassen vermuten, daß die - durch die Realisierung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz - neu entstehenden Positionen und Funktionen vor allem von den aktiven und kritischen Gewerkschaftsmitgliedern eingenommen würden, da diese häufig die 'opinion leaders' ihrer Bezugsgruppen sind. Weiterhin würden Modelle betrieblicher "gewerkschaftlicher Gegenmacht" auch das Interesse der beiden anderen in unserer Untersuchung beschriebenen Gruppen anheben, das Informationsniveau erhöhen sowie das Problembewußtsein verstärken. Diese Entwicklung - eine insgesamt aktivere und kritischere betriebliche Basis - bringt die Gewerkschaftsführung zur Ablehnung dieser Modelle.

Auf der anderen Seite besteht die Gefahr einer technokratischen Verengung dieses Konzepts: "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" kann leicht - wenn sie nicht Element einer langfristigen gesellschaftsverändernden Perspektive ist - zu einem technokratischen 'Mitwirken' werden, bei dem die beteiligten Arbeiter vor Entscheidungen lediglich gefragt werden und mitdiskutieren dürfen. Vilmar belegt beispielsweise, daß in verschiedenen Unternehmen die Unternehmensleitung diese "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" vorwiegend dazu verwenden, um "den betrieblichen Leistungserfolg zu verbessern"⁴⁸⁵⁾ oder um ein gutes 'Betriebsklima' zu erzeugen.

7.4 Geschlechts- und altersspezifische Unterschiede im Informationsniveau und Problembewußtsein müssen in der Bildungsarbeit berücksichtigt werden

Unsere Ergebnisse haben in bezug auf Problembewußtsein und Informationsniveau beträchtliche Unterschiede zwischen den Männern und Frauen gezeigt. In der Gruppe mit dichotomischen und apathischen Bewußtseinsstrukturen fanden sich etwa 11 Männer und 26 Frauen. Zur Mittelgruppe, die sich durch partielles kritisches Bewußtsein aber auch durch eine "Organisationsgläubigkeit" auszeichnete, gehörten nur 4 Arbeiterinnen und etwa 12 Arbeiter. Zur Gruppe der kritischen und aktiven Minderheit gehörten 7 Männer. Männer verfügen also in der Regel über mehr Informationen und besitzen ein größeres Problembewußtsein. Aufgrund dieser Ergebnisse sollten diese Gruppen bei länger dauernden Bildungsveranstaltungen - zumindest in der Anfangsphase - getrennt werden. Dadurch kann man besser die verschiedenen Informationsniveaus berücksichtigen und jeweils spezifische Motivationen schaffen.

Aber auch innerhalb der Männer- und Frauengruppe gab es beträchtliche Unterschiede. Bei der Frage, wofür sich die Gewerkschaften am meisten einsetzen sollten, zeigten sich bei den Frauen sehr unterschiedliche Präferenzen,

Die in Alter und Familienstand begründet waren. Jüngere und verheiratete Arbeiterinnen sind eher situationsbezogen orientiert, also in diesem Punkt mit der Mehrheit der Männer zu vergleichen. Allerdings lassen sich bei ihnen nicht so deutliche Tendenzen zur Verbesserung der eigenen Lage feststellen, wie bei den Männern, die durch die Forderung nach weiterer Mitbestimmung eine Hoffnung auf Veränderung ihrer eigenen Lage ausdrücken. Die Ansatzpunkte für die Bildungsarbeit dürften sich für diese Frauen nicht wesentlich von denen der Männer unterscheiden. Vermutlich schwieriger läßt sich politische Bildungsarbeit mit älteren und alleinstehenden Arbeiterinnen durchführen. Die Erwartungen dieser Gruppe sind nicht situations- (d. h. betriebs-) bezogen. Sie richten sich vielmehr auf ein möglichst frühes und gesichertes Verlassen der betrieblichen Sphäre. Dabei scheint der Zusammenhang zwischen einer weitgehend unveränderbar erscheinenden betrieblichen Realität, der man sich entziehen will, und der Projektion unerfüllter Wünsche auf den 'Lebensabend' nicht klar zu sein. In der Bildungsarbeit sollen die Unterschiede zwischen der betrieblichen Lebenswelt und dem Freizeit- bzw. Lebensabendsektor herausgearbeitet werden - etwa durch Sammeln und Zuordnen von Merkmalen und Kriterien. Der Versuch, eine Verbindung zwischen diesen beiden Bereichen herzustellen, wird vermutlich auf starke emotionale Abwehr stoßen. Politische Bildungsarbeit, die dieser Gruppe eine verstärkte Vertretung eigener Interessen im Betrieb verdeutlichen will, darf ihre Ziele nicht zu hoch stecken. Anfangserfolge liegen schon dann vor, wenn die Verknüpfung dieser beiden Sphären erkannt ist und wenn diesen Frauen klar wird, daß sie legitime Interessen haben: Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Abschaffung der Frauenlohngruppen, gesicherten Lebensabend usw. Das Bildungsziel wäre aber schon erreicht, wenn diese Frauen einen engeren Kontakt zu Betriebsrat, Vertrauensleuten und aktiven gewerkschaftlichen Gruppen herstellen könnten und diese legitimierten, für ihre Forderungen einzutreten.

Stärker noch als das Alter wird die Beziehung zur Gewerkschaft durch den Familienstand der Frauen geprägt. Die verheirateten Frauen, die Nichtmitglieder sind, sehen ihre ökonomische Sicherheit in erster Linie durch den arbeitenden Ehemann begründet: Sie verstehen sich nur als 'Zuverdiener' zum Einkommen des Mannes. Diese Meinungen scheinen durch die traditionelle Geschlechterrollenverteilung stark geprägt zu sein. Auch wenn man positive Einstellungen zur Gewerkschaft nicht ohne weiteres mit politischem Interesse gleichsetzen kann, geben Resultate einer Hamburger Untersuchung vermutlich Erklärungsmöglichkeiten. Dort wurde ermittelt, daß verheiratete Frauen - wahrscheinlich aufgrund der Doppelbelastung von Beruf und Familie - eine geringere Aufgeschlossenheit gegenüber dem politischen Bereich hatten als unverheiratete.⁴⁸⁶⁾ Diese Ergebnisse zeigen die Notwendigkeit, in der Bildungsarbeit mit Arbeiterinnen auf die Problematik dieser Doppelrolle einzugehen. Die Frauen haben vermutlich ein Interesse daran, sich über diese besonderen Belastungen, denen sie im Gegensatz zu den Männern ausgesetzt sind, auszusprechen. An Beispielen frühzeitiger Erwerbsunfähigkeit des Mannes (Krankheit, Unfall, Tod) bzw. anhand von Scheidungsfällen, kann man aufzeigen, wie wichtig es auch für verheiratete Arbeiterinnen ist, sich mehr um gewerkschaftliche und gesellschaftliche Probleme zu kümmern.

Auch innerhalb der Männer-Gruppe zeichnen sich Differenzierungen und generelle Trends ab: Jüngere Arbeiter sind in der Regel weniger problembewußt als ältere: Bei der Begründung der Gewerkschaftsmitgliedschaft fanden wir eine leichte Tendenz, mit zunehmendem Alter die Mitgliedschaft eher mit kollektiv-gesellschaftlichen Motiven zu erklären (vgl. Tabelle 11).

Auch bei der Frage, ob die Arbeiter die Gewerkschaften genügend unterstützen, war dieser Trend feststellbar. Alle fünf Arbeiter, die die kritischsten Antworten gaben, gehörten zu den 20 Ältesten der Gesamtgruppe (vgl. Tab. 14). Ebenfalls zeigt sich die Tendenz, daß Arbeiter

mit zunehmendem Alter von den Gewerkschaften eine Verbesserung ihrer Lage erwarten (vgl. Tab. 10).

Auch bei den drei Gruppen, die wir am Abschluß des Kapitels "Gesellschaftliche Aspekte des Lohnkonfliktes" nach den Kriterien Informationsgrad und Problembewußtsein eingeordnet haben, wird diese altersmäßige Differenzierung deutlich: Die erste Gruppe, die besonders von dichotomischen und apathischen Bewußtseinsstrukturen geprägt war, wird von elf Arbeitern gebildet. Von ihnen können zehn zur jüngeren Hälfte der männlichen Gesamtgruppe gerechnet werden. Demgegenüber gehören von den 12 Männern der Mittelgruppe allein 10 zu den 15 ältesten Personen. Damit kann bestätigt werden, daß bei der Mehrheit der befragten Arbeiter mit zunehmendem Alter das Informationsniveau steigt und die kritische Einsicht in die Zusammenhänge zunimmt. Die Ursachen dieses Trends konnten wir zwar nicht empirisch ermitteln. Vermutlich hängen diese Tatsachen **aber mit der längeren** Berufserfahrung und der stärkeren gewerkschaftlichen Bindung der älteren Arbeiter zusammen.

Diese intensivere gewerkschaftliche Bindung der älteren Arbeiter (vgl. Tab. 13) könnte u. a. mit der Erfahrung einer konfliktorientierteren Gewerkschaftspolitik aus der Zeit der Weimarer Republik bzw. den ersten Nachkriegsjahren zusammenhängen. Diese Arbeiter sind nicht wie die jüngeren Jahrgänge in die "erworbenen" Rechte hineingewachsen, sondern haben gewerkschaftliche Kämpfe um Reformen selbst miterlebt. Daraus resultiert wahrscheinlich auch die eher dynamischere Einstellung der Älteren. Das "Erreichte" ist dieser Auffassung nach mühsam erkämpft worden. Es soll aber nicht nur gesichert und geschützt werden (wie bei den jüngeren und unkritischeren Männern), sondern sollte "mit Hilfe einer starken Gewerkschaft verbessert werden".

Diese bewußtseinsmäßigen Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Arbeitern weisen daraufhin, daß vor allem jüngeren Männern ein Gewerkschaftsbewußtsein erst vermittelt werden muß. Die Vorschläge zur politischen

Bildungsarbeit, die wir bisher brachten, gelten also insbesondere für jüngere Arbeiter. Eine zeitweise altersmäßige Trennung in verschiedene Arbeitsgruppen bei Lehrgängen scheint unter diesen Gesichtspunkten gerechtfertigt.

Nur für die kritische und aktive Minderheit der Männer bestätigt sich dieser Alterstrend nicht. Diese Gruppe ist altersmäßig gemischt. Der relativ hohe Informationsstand und das kritische Bewußtsein sind als Ergebnisse der aktiven Gewerkschaftsarbeit, sowie der Teilnahme an Versammlungen und Schulungen zu betrachten.

7.5 Zum Zusammenhang von politischer Einsicht und politischem Handeln

Sinnvolle politische Bildungsarbeit muß neben der Vermittlung von Erkenntnissen im Sinne kritischer Aufklärung auch die Frage politischen Handelns miteinbeziehen. Zu den Bildungsinhalten gehört auch die Diskussion der dargestellten Institutionen und Organisationsformen. Eine solche Diskussion schließt Techniken und Strategien im Sinne politischer Aktionen ein. Sie befaßt sich also mit der Frage, welche bestehenden politischen Institutionen und Organisationen im Sinne einer emanzipatorischen politischen Aktion genutzt werden können, bzw. wie solche Organisations- und Aktionsformen aussehen müßten.

Wissenschaft kann die strukturell gegebenen Voraussetzungen für politisches Handeln zeigen und die Bedingungen und Möglichkeiten dieses Handelns abklären. Theoretische Überlegungen und Reflexionen müssen der konkreten Aktion vorausgehen; mit Hilfe von Wissenschaft können rückblickend Erfahrungen kategorial erfaßt und für weitere Aktionen sinnvoll ausgewertet werden. Die politische Praxis sollte an ihren potentiellen Möglichkeiten gemessen werden.⁴⁸⁷⁾

Aber die Entscheidung für oder gegen eine konkrete politische Aktion kann nur von den Arbeitenden selbst ge-

troffen werden. Nur die Betroffenen selbst sind in der Lage, die konkreten Bedingungen, unter denen eine solche Aktion ablaufen muß, in ihren Einzelheiten genau einzuschätzen. Nur sie können die Bedeutung und die Konsequenzen, die eine Aktion für sie persönlich haben kann, gegeneinander abwägen. Die Entscheidung zur politischen Aktion beinhaltet zugleich eine Wertentscheidung.

Politische Bildung muß vorrangig eine politische Einsicht ermöglichen, die gleichzeitig handlungsmotivierend wirken muß, damit die gewonnenen Erkenntnisse nicht ohne Konsequenz bleiben. Bei der Umsetzung politischer Einsichten in Handeln müssen vielfältige psychologische, psychoanalytische und soziologische Aspekte berücksichtigt werden. Dieses Problem des Zusammenhanges von Erkennen und Handeln kann hier nur angedeutet, aber nicht gelöst werden.

Große Bedeutung kommen unter anderem Gruppennormen⁴⁸⁸⁾ und dem Kollektivbewußtsein⁴⁸⁹⁾ der Arbeiter zu. Beide Kategorien resultieren aus der gemeinsamen abhängigen Situation im Betrieb. Im Zusammenhang mit den dichotomischen Bewußtseinsstrukturen tragen diese Faktoren zu einer ganz spezifischen Form der sozialen Topik in der Arbeiterbildung bei: "Zum einen schaffen diese Stereotypenmodelle individuelle Betätigungsmöglichkeiten; zum anderen tragen sie zu einer sozialgeschichtlich bedingten Gruppensolidarität, die im Bewußtsein der kollektiven Leistung und des gemeinsamen Schicksals zum Ausdruck kommt, und zur Erschließung der Wirklichkeit durch eine ordnende Selektion der Wahrnehmungen und Informationen bei."⁴⁹⁰⁾

Wann, wie und wodurch sich die in diesen Stereotypen darstellenden Einsichten in Handeln niederschlagen, läßt sich in allgemeiner Form nicht ermitteln. Mit Sicherheit jedoch wird der spontane Charakter einzelner Aktionen durch sie bewirkt, auch stehen die Handlungen häufig nicht in einem "realistischen" und "angemessenen" Verhältnis zu den Anlässen. Vermutlich sind Anlässe oft

Anstöße, an denen sich die seit langer Zeit gestaute Aggression und Verbitterung oder Unmutsgefühle vielerlei Art "symbolisch" entfachen können. So kam es in dem von uns untersuchten Betrieb 1969 zu einem spontanen Streik. Unmittelbarer Anlaß war, daß ein Meister eigenwillig Arbeiterspinde nach Alkoholika durchsuchte.⁴⁹¹⁾ Erst als die Arbeitsniederlegung auch auf andere Abteilungen übergriff, wurde sie von den Streikenden mit Lohnforderungen begründet. Daran zeigt sich, daß der Zusammenhang von Einsicht und Handeln äußerst komplex ist und sich vermutlich nicht wissenschaftlich erfassen läßt.

Der Schwerpunkt liegt jedoch im Handeln, auch wenn sich die Vielzahl der motivierenden Faktoren nicht ermitteln läßt. Erfolgreiches Handeln in Konflikten wirkt positiv auf die Haltung der Arbeiter. Schumann u. a. ermittelten in ihrer Untersuchung der Septemberstreiks von 1969, daß 51 % der an den Streiks Beteiligten (gegenüber 47 % der nur von den Streiks Informierten) der Meinung waren, daß durch die Streiks bewiesen wurde, daß "die Arbeiter, wenn sie nur wollen, die Unternehmer zum Nachgeben zwingen können."⁴⁹²⁾ Weiter bestätigte sich, daß das Selbstbewußtsein der am Streik beteiligten Arbeiter gestiegen ist: 68 % der Streikbeteiligten sind der Meinung, daß durch die Streiks "die Arbeiter Mut und Selbstbewußtsein für weitere Auseinandersetzungen bekommen"⁴⁹³⁾ haben.

Politische Bildungsarbeit kann in diesem Bewußtseinsprozeß nur eine Hilfsfunktion übernehmen. All diese andeutungsweise beschriebenen Faktoren gehören zum Spannungsfeld zwischen der im Bildungsprozeß zu vermittelnden Erkenntnis und dem politischen Handeln in der betrieblichen Praxis. Ein mechanistischer Kausalzusammenhang zwischen Erkenntnis und Handeln besteht nicht.

A n m e r k u n g e n

- 1) Vgl. Frank Deppe, Das Bewußtsein der Arbeiter, Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971, S. 13 ff.
- 2) Werner Hofmann, Grundelemente der Wirtschaftsgesellschaft. Ein Leitfaden für Lehrende, Reinbeck bei Hamburg 1970, S. 60.
- 3) ebd., S. 60.
- 4) ebd., S. 34.
- 5) ebd., S. 34.
- 6) vgl. Theodor Geiger, Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel, Köln und Hagen 1949, S. 182 ff.
- 7) vgl. Hofmann, a. a. O., S. 34 ff.
- 8) vgl. Otto Kirchheimer, Restriktive Bedingungen und revolutionäre Durchbrüche, in: Politische Herrschaft, Fünf Beiträge zur Lehre vom Staat, Frankfurt/M. 1967, S. 30 ff.
- 9) Helge Pross, Kapitalismus und Demokratie. Studien über westdeutsche Sozialstrukturen, Frankfurt/M. 1972, S. 23.
- 10) ebd., S. 23.
- 11) ebd., S. 100.
- 12) ebd., S. 100.
- 13) Jürgen Habermas u. a., Student und Politik. Eine soziologische Untersuchung zum politischen Bewußtsein Frankfurter Studenten, Neuwied und Berlin 1961, S. 32.
- 14) ebd., S. 16.
- 15) vgl. Habermas u. a., ebd., M. Teshner, Politik und Gesellschaft im Unterricht, Frankfurt/M. 1968, E. Becker u. a., Erziehung zur Anpassung, Schwalbach 1967, W. Jaide, Jugend und Demokratie, München 1970.
- 16) vgl. Artikel 21 des Grundgesetzes.

- 17) Pross, a. a. O., S. 34.
- 18) ebd., S. 120.
- 19) Theodor W. Adorno, Was bedeutet Aufarbeitung der Vergangenheit? In: Eingriffe. Neun kritische Modelle, Frankfurt/M. 1966, S. 130.
- 20) Im April 1971 waren 46,7 % der Erwerbspersonen der Wohnbevölkerung der BRD Arbeiter, vgl. Martin Osterland u. a., Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt/M. 1973, S. 26.
- 21) Georg Lukàcs, Geschichte und Klassenbewußtsein. Studien über marxistische Dialektik, Berlin 1923, S. 62.
- 22) Deppe, a. a. O., S. 153.
- 23) ebd., S. 181 f.
- 24) Horst Kern/Michael Schumann, Zum politischen Verhaltenspotential der Arbeiterklasse, in: Gesellschaftsstrukturen, hrsg. von Klaus Meschkat und Oskar Negt, Frankfurt/M. 1973, S. 134.
- 25) vgl. Heinrich Popitz u. a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1967, S. 238 f.
- 26) ebd., S. 237.
- 27) vgl. Horst Kern/Michael Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Bd. I, Frankfurt/M. 1970, S. 276 und Michael Schumann u. a., Am Beispiel der Septemberstreiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Frankfurt/M. 1971, S. 54 ff.
- 28) vgl. Schumann u. a., ebd., S. 55.
- 29) ebd., S. 58.
- 30) vgl. Popitz u. a., a. a. O., S. 233.
- 31) Schumann u. a., a. a. O., S. 51.
- 32) ebd., S. 71.
- 33) vgl. ebd., S. 63.
- 34) vgl. ebd., S. 71 f.
- 35) vgl. ebd., S. 220, Tabelle B. 21.

- 36) Wolfgang Abendroth, Die Deutschen Gewerkschaften, Heidelberg 1955, S. 44.
- 37) Dieter Schuster, Die Deutsche Gewerkschaftsbewegung, Hannover 1969, S. 86.
- 38) vgl. ebd., S. 124.
- 39) vgl. Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, beschlossen auf dem 9. ordentlichen Gewerkschaftstag in München. O. O., o. J. (1969), Paragraph 22, Absatz 2.
- 40) Claus Noé, Gebändigter Klassenkampf. Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1970, S. 99.
- 41) ebd., S. 99.
- 42) ebd., S. 100.
- 43) vgl. Tagungsprotokolle des 8. ordentlichen Gewerkschaftstages in Bremen 1965, S. 5, zit. in Noé, ebd., S. 106.
- 44) IG Metall-Geschäftsbericht 1960/61, S. 85, zit. in Noé, ebd., S. 96.
- 45) vgl. Noé, ebd., S. 97.
- 46) Noé, ebd., S. 98.
- 47) Satzung der Industriegewerkschaft Metall, a. a. O., Paragraph 11, Absatz 2.
- 48) ebd., Paragraph 11, Absatz 4.
- 49) Noé, a. a. O., S. 117 f.
- 50) ebd., S. 118.
- 51) ebd., S. 118.
- 52) Eberhard Schmidt, Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1971, S. 193.
- 53) vgl. Pross, a. a. O., S. 120.
- 54) vgl. ebd., S. 86 ff.

- 55) vgl. Oskar Negt, Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung, Frankfurt/M. 1971, S. 90.
- 56) Kern/Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Bd. I, a. a. O., S. 274.
- 57) vgl. André Gorz, Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus, Frankfurt/M. 1969, S. 7 ff.
- 58) ebd., S. 9.
- 59) ebd., S. 9.
- 60) Rosa Luxemburg, Sozialreform oder Revolution? Gesamelte Werke, Band 1.1., Berlin (O) 1972, S. 369.
- 61) Lello Basso, Zur Theorie des politischen Konflikts, Frankfurt/M. 1969, S. 31.
- 62) vgl. Gorz, a. a. O., S. 11.
- 63) Basso, a. a. O., S. 81.
- 64) vgl. Gorz, a. a. O., S. 44.
- 65) André Gorz, Der schwierige Sozialismus, Frankfurt/M. 1969, S. 89.
- 66) vgl. Hansgeorg Conert, Gewerkschaften heute - Ordnungsfaktor oder Gegenmacht? o. O., o. J. (1970), S. 42.
- 67) vgl. ebd., S. 36 ff.
- 68) vgl. ebd., S. 44.
- 69) Gorz, Zur Strategie, a. a. O., S. 13.
- 70) ebd., S. 14.
- 71) ebd., S. 56.
- 72) Negt, a. a. O., S. 17.
- 73) Fritz Fricke, Die Rätebildung im Klassenkampf der Gegenwart (1920), in: Zur Geschichte der Arbeiterbildung, hrsg. von Hildegard Feldel-Mertz, Bad Heilbrunn 1968, S. 82.
- 74) vgl. Artur Meier, Die Bestrebungen der revolutionären deutschen Arbeiterbewegung zur systematischen sozialistischen Bildung und Erziehung erwachsener

Werkstätiger (1918 - 1923), Diss. Humboldt-Universität Berlin (O) 1964. (Nachdruck unter dem Titel 'Proletarische Erwachsenenbildung', Hamburg 1971), S. 77 ff.

- 75) vgl. Fritz Naphtali, Wirtschaftsdemokratie, Frankfurt/M. 1969.
- 76) vgl. Karl Zimmermann, Probleme der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit im Hinblick auf die Mitbestimmung, Diss. Köln 1965, S. 51.
- 77) ebd., S. 51.
- 78) vgl. ebd., S. 52.
- 79) vgl. Gerhard Wuthe, Gewerkschaften und politische Bildung, Hannover 1962, S. 44.
- 80) Fritz Fricke, Der Bildungsauftrag der Gewerkschaften, in: Offene Welt Nr. 38, Jg. 1955, S. 85.
- 81) vgl. Bildungsinteresse Berliner Arbeiter. Eine Untersuchung zum Problem der Arbeiterbildung, hrsg. vom Institut für Arbeiterbildung, Berlin-Dahlem 1953 (Manuskript).
- 82) vgl. ebd., S. 10 f.
- 83) ebd., S. 10.
- 84) ebd., S. 9.
- 85) vgl. die Konzeption der Erziehung zur "Partnerschaft" in: Friedrich Oetinger, Partnerschaft. Die Aufgabe der politischen Erziehung, Stuttgart 1956. Zur Kritik an dieser Konzeption: Wilfried Gottschalch, Soziologie der politischen Bildung, Frankfurt/M. 1970, S. 47 und Rolf Schmiederer, Zwischen Affirmation und Reformismus. Politische Bildung in Westdeutschland seit 1945, Frankfurt/M. 1972, S. 26 ff.
- 86) Paul Steinmetz, Die zukünftigen Aufgaben der Arbeiterbildung, in: Arbeiterbildung - Tradition und Zukunft, Sonderheft Nr. 4 der Arbeitsgemeinschaft 'Arbeit und Leben', o. O., o. J., S. 52.
- 87) ebd., S. 55.

- 88) vgl. Wuthe, a. a. O., S. 191.
- 89) ebd., S. 191.
- 90) Programmatik der Hauptabteilung Bildung des DGB von 1952/53, zitiert nach Wuthe, ebd., S. 76.
- 91) Programmatik, zitiert nach Wuthe, ebd., S. 76.
- 92) vgl. Pross, Zum Begriff der pluralistischen Gesellschaft, in: Kapitalismus und Demokratie, a. a. O., S. 11 ff.
- 93) vgl. Evelies Mayer, Theorien zum Funktionswandel der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1973, bes. S. 61 ff.
- 94) Diese Bildungsarbeit hat u. a. ihre Vorläufer in der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit, vgl. hierzu Hinrich Oetjen, Erste Resultate neuer Methoden im Bereich der politischen Jugendbildungsarbeit der IG Chemie-Keramik, in: Heidelberger Blätter, 11/1967, S. 16 ff; Helga Deppe-Wolfinger, Arbeiterjugend - Bewußtsein und politische Bildung, Frankfurt/M 1972.
- 95) vgl. Schudlich u. a., Arbeiterbildung heute - Europäische Perspektiven, Frankfurt/M. 1972, S. 2 (Manuskript).
- 96) ebd., S. 2.
- 97) vgl. ebd., S. 2.
- 98) Edwin Klein/Edgar Weick, Anmerkungen zur Diskussion einer Theorie der Erwachsenenbildung, in: Hessische Blätter für Volksbildung, Nr. 4/1970, S. 345.
- 99) vgl. Edgar Weick, Bildungsmotivationen und Bildungsbarrieren in der Arbeiterbildung, 'Arbeit und Leben', Niedersachsen, Sommerschule 1971, S. 6 (Manuskript).
- 100) vgl. Themenkreis Betrieb, Bde. 1 - 4, hrsg. von Adolf Brock u. a., Frankfurt/M. 1969.
- 101) Negt, a. a. O., S. 92.
- 102) ebd., S. 86.
- 103) ebd., S. 86.
- 104) vgl. ebd., S. 90.

- 105) ebd., S. 90.
- 106) Kern/Schumann, Industriearbeit, a. a. O., S. 273.
- 107) vgl. Negt, a. a. O., S. 32.
- 108) vgl. ebd., S. 9.
- 109) vgl. Klein/Weick, a. a. O.; Negt, a. a. O. und Deppe-Wolfinger, a. a. O.
- 110) vgl. Deppe-Wolfinger, Gewerkschaftliche Jugendbildung und politisches Bewußtsein, in: Deppe, a. a. O., S. 301 ff.
- 111) vgl. Negt, a. a. O.
- 112) vgl. ebd., S. 33 und Kern/Schumann, Industriearbeit, a. a. O., S. 273.
- 113) C. Wright Mills, Kritik der soziologischen Denkweise, Neuwied/Berlin 1963, S. 42.
- 114) ebd., S. 42.
- 115) Negt, a. a. O., S. 25.
- 116) vgl. ebd., S. 25.
- 117) vgl. ebd., S. 30.
- 118) ebd., S. 26 (Hervorhebung durch die Verfasser)
- 119) ebd., S. 26.
- 120) ebd., S. 27.
- 121) ebd., S. 55.
- 122) Hermann Giesecke, Didaktik der politischen Bildung, München 1969, S. 24.
- 123) vgl. Tobias Brocher, Gruppendynamik und Erwachsenenbildung, Braunschweig 1967, S. 117.
- 124) Negt, a. a. O., S. 97.
- 125) ebd., S. 98.
- 126) ebd., S. 98.
- 127) ebd., S. 98.
- 128) ebd., S. 106.
- 129) vgl. ebd., S. 107.

- 130) ebd., S. 108.
- 131) ebd., S. 108.
- 132) vgl. Deppe-Wolfinger, Arbeiterjugend, a. a. O., S. 265.
- 133) vgl. die Lohn- und Einkommensverhältnisse der in unserer Untersuchung befragten Arbeiterinnen und Arbeiter, weiter unten, S. 55 f.
- 134) vgl. Schumann u. a., a. a. O., S. 59 und S. 213.
- 135) vgl. ebd., S. 60 und S. 215.
- 136) vgl. ebd., S. 60 und S. 215.
- 137) ebd., S. 60.
- 138) vgl. ebd., S. 60.
- 139) vgl. Ludwig von Friedeburg, Soziologie des Betriebsklimas, Frankfurt/M. 1963, S. 47.
- 140) vgl. ebd., S. 48.
- 141) ebd., S. 49.
- 142) Schumann u. a., a. a. O., S. 101.
- 143) vgl. ebd., S. 101 f.
- 144) ebd., S. 103.
- 145) ebd., S. 103.
- 146) Ralf Dahrendorf, Einstellung und Verhalten des Arbeiters im modernen Betrieb (Vortrag), in: Der Mensch im Betrieb, Freiheit und Persönlichkeit - Möglichkeiten und Grenzen. Teil II. Aus der Sicht der sozialen Gliederung des Betriebes, Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung, Band 3, Köln/Opladen 1962, S. 14.
- 147) ebd., S. 14. Vgl. auch den Hinweis von Gorz auf den "Symbol-Charakter" des Lohnkonfliktes, in: Gorz, Strategie, a. a. O., S. 49 ff.
- 148) Negt, a. a. O., S. 43.
- 149) Themenkreis Betrieb, Bd. 2, hrsg. von Adolf Brock u. a., Frankfurt/M. 1969, S. 59.

- 150) vgl. Wolfram Burisch, Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1971, S. 148.
- 151) ebd., S. 148.
- 152) von Friedeburg, a. a. O., S. 49.
- 153) ebd., S. 49.
- 154) ebd., S. 49.
- 155) Themenkreis Betrieb, a. a. O., S. 35.
- 156) Karl Marx, Lohn, Preis und Profit, in: Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 16, Berlin(O) 1971, S. 152.
- 157) Dieses Bildungsziel wird weiter unten im Schlußkapitel konkretisiert, vgl. S. 274ff.
- 158) Reinhard Hoffmann, Streik als gesellschaftsverändernde Praxis, in: Zur Theorie und Praxis des Streiks, hrsg. von Dieter Schneider, Frankfurt/M. 1971, S. 230.
- 159) In der Mai-Revolte von 1968 in Frankreich sieht Gorz eine Bestätigung der Annahme vom Lohnkonflikt als Symbolkonflikt, vgl. André Gorz, Die Aktualität der Revolution, Frankfurt/M., S. 25 ff.
- 160) vgl. S. 34 ff dieser Arbeit. Diese Annahme wird durch Analyse der Streiks der letzten Jahre bestätigt. Bergmann weist daraufhin, daß ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre "die Lohnpolitik in einem dynamischen Bezugssystem interpretieren: der ökonomische Prozeß wird als Wachstumsprozeß begriffen, und die darauf bezogenen Lohnforderungen werden als Anspruch auf eine angemessene Beteiligung am wachsenden Sozialprodukt verstanden." Joachim Bergmann, Neues Lohnbewußtsein und Septemberstreiks, in: Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch '72, hrsg. von Otto Jacobi u. a., Frankfurt/M. 1972, S. 173.
- 161) vgl. die Weiterführung dieses Problems bei: Nando Belardi, Arbeiterbildung und Sozialwissenschaft, in: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2/1973, S. 133 ff.

162) Kern/Schumann, Zum politischen Verhaltenspotential, in: Meschkat/Negt, a. a. O., S. 134.

163) ebd., S. 135.

164) vgl. Elisabeth Noelle, Umfragen in der Massengesellschaft, Reinbeck bei Hamburg 1968, S. 95 ff.

165) Die folgenden Informationen bekamen wir von den drei freigestellten Betriebsratsvorsitzenden.

166) Diese Angaben beruhen auf mündlichen Informationen der drei freigestellten Betriebsratsvorsitzenden sowie einer Analyse der Unterlagen (Einladungen, Protokolle u. ä.) der genannten Bildungsveranstaltungen.

167) Tabelle 1: Miethöhe

Nr. 60: "Falls zu Miete: wieviel Miete zahlen Sie?"

	bis 100 DM	101 - 150 DM	151 - 200 DM	ub. 201 DM
Männer	7	9	5	1
Frauen	9	10	6	3

168) Tabelle 2: Altersverteilung der Befragten

Nr. 61: "Wie alt sind Sie?"

Alter in Jahren:	20	21	22	23	24	25	28	30	32	33
Anzahl der Männer:	3	2	3	1	2	4	1	2	1	-
Anzahl der Frauen:	3	-	2	2	1	2	1	1	-	1

Alter in Jahren:	34	35	36	38	40	41	45	46	47	48
Anzahl der Männer:	2	1	2	-	-	1	-	1	1	-
Anzahl der Frauen:	-	-	1	3	1	-	1	1	2	3

Alter in Jahren:	50	51	53	54	55	58	60
Alter der Männer:	-	1	1	-	1	-	-
Alter der Frauen:	1	-	1	1	-	1	1

169) Tabelle 3: Familienstand

Nr. 62: Familienstand? (led., verh., verw., gesch.)

	Männer	Frauen
verheiratet	21	18
ledig	9	6
geschieden	-	6
	30	30

Familienstand der Frauen altersspezifisch
aufgegliedert:

Interview-Nrn.	verheiratet	ledig	geschieden
1 - 10	8	2	-
11 - 20	6	1	3
21 - 30	4	3	3
1 - 15	12	2	1
16 - 30	6	4	5

170) Tabelle 4: Berufsstellung des Vaters

Nr. 65: "Welche Berufsstellung hat Ihr Vater?"

	Anzahl der Befragten	
	Männer	Frauen
angel./ungel. Arbeiter	12	7
Facharbeiter/Handwerker	10	21
unterer Angest./Beamter	4	-
mittlerer Angest./Beamter	1	1
höh. Angest./Beamter	1	-
selbst. Landwirt	2	1
	30	30

171) Tabelle 5: Schulabschluß der Befragten

Nr. 66: "Welche Schule haben Sie zuletzt besucht?"

	Männer	Frauen
Volksschule mit Abschluß	28	30
Realschule ohne Abschluß	1	-
Realschule mit Abschluß	1	-
	30	30

172) Tabelle 6: Berufsausbildung und ausgeübte Tätigkeit im Betrieb

Frage Nr. 1: "Welche Berufsausbildung haben Sie?"

	Männer	Frauen
abgeschlossene Lehre	16	8
abgebrochene Lehre	3	-
bis 3 Monate angelernt	3	3
als Gerätezusammensetzer angelernt (1 1/2 Jahre)	6	-
als Blechschlosser angelernt (3 Jahre)	2	-
keine Ausbildung/keine Angabe	-	19
	30	30

Frage Nr. 2: "Als was arbeiten Sie hier im Betrieb?"

	Männer	Frauen
Facharbeiter	7	-
Blechschlosser	2	-
Vorarbeiter	1	-
Hilfsarbeiter	20	30
davon als		
Bandarbeiter/innen	11	9
Presser	3	-
Montagearbeiterinnen	-	9
Packerinnen	-	5
sonstige Hilfsarb.	6	7

173) vgl. ebd.

174) vgl. Deppe, Bewußtsein, a. a. O., S. 139.

175) Diese Zahl entspricht auch einer von Hofbauer u. a. ermittelten Angabe, wonach 1964 über 90 % der in der Industrie beschäftigten Arbeiterinnen in un- oder angelernten Positionen arbeiteten, vgl. H. Hofbauer u. a., Potentielle Berufsfelder für Frauen, in: Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 1971, Nr. 3, S. 336, zitiert nach: Osterland u. a., Materialien, a. a. O., S. 49.

176) Tabelle 7: Berufstätigkeit des Ehepartners

Frage Nr. 63: "Ist Ihr(e) Mann/Frau berufstätig?"

Von den 21 verheirateten Männern hatten 11 Frauen, die in folgenden Berufen arbeiteten:

angel./ungel. Arbeiterin	8
untere Angestellte	3

Die Ehemänner der 18 verheirateten Frauen arbeiteten in folgenden Berufen:

ungel./angel. Arbeiter	6
Facharbeiter	10
unterer Angestellter	1
Student	1

177) Tabelle 8: Nettoverdienste und Gesamtfamilieneinkommen

Nr. 10: "Wie hoch ist Ihr durchschnittlicher monatlicher Nettoverdienst?"

Gruppierte Netto- verdienste	Anzahl	
	Männer	Frauen
bis 400 DM	-	1
401 - 450 "	-	4
451 - 500 "	-	-
501 - 550 "	-	2
551 - 600 "	-	3
601 - 650 "	-	3
651 - 700 "	2	7
701 - 750 "	2	7
751 - 800 "	6	2
801 - 850 "	7	1
851 - 900 "	5	-
901 - 950 "	-	-
951 - 1000 "	5	-
1001 - 1050 "	-	-
1051 - 1100 "	2	-
über 1101 "	1	-
	30	30

Nr. 13: "Wie hoch ist das gesamte Familieneinkommen (netto)? (incl. evtl. dritte Zuverdiener: Kinder, Eltern, Verwandte)

Gruppierte Gesamt- familieneinkommen	Anzahl	
	Familien der Arbeiter	Familien der Arbeiterinnen
bis 500 DM	-	1
501 - 600 "	-	4
601 - 700 "	2	4
701 - 800 "	5	4
801 - 900 "	6	-
901 - 1000 "	1	-
1001 - 1100 "	2	-
1101 - 1200 "	1	-
1201 - 1300 "	3	-
1301 - 1400 "	2	1
1401 - 1500 "	2	1
1501 - 1600 "	-	8
1601 - 1700 "	3	3
1701 - 1800 "	1	1
1801 - 1900 "	-	1
1901 - 2000 "	-	1
2001 - 2100 "	1	-
2101 - 2200 "	1	1
	30	30

178) vgl. Morris Janowitz, Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 10. Jg. (1958), S. 1 ff.

179) vgl. Paul Jostock, Gibt es noch ein Proletariat? in: Gibt es noch ein Proletariat? hrsg. von Marianne Feuersenger, Frankfurt 1970, S. 9 ff.

180) Tabelle 9: Eigentum und Sparguthaben

Nr. 67: "Welche der folgenden Gegenstände besitzen Sie?"

Wert der PKWs

PKW	Männer	Frauen
bis 1000 DM	2	1
1001 - 3000 "	1	6
3001 - 5000 "	5	4
5001 - 7000 "	3	-
über 7001 "	1	1
	12	12

Wert der Wohnungseinrichtungen

	Männer	Frauen
unter 1 000 DM	-	-
1 001 - 3 000 "	1	-
3 001 - 6 000 "	2	10
6 001 - 10 000 "	4	5
10 001 - 15 000 "	5	5
15 001 - 20 000 "	3	4
über 20 001 "	3	-
	18	24

Höhe der Ersparnisse und Guthaben

	Männer	Frauen
bis 500 DM	2	1
501 - 1000 "	5	2
1001 - 3000 "	-	3
3001 - 5000 "	1	1
über 5001 "	3	-
	11	7

181) Kern/Schumann, Industriearbeit, a. a. O., S. 22.

182) vgl. ebd., S. 275.

183) Deppe, Bewußtsein, a. a. O., S. 53.

184) vgl. Osterland u. a., Materialien, a. a. O., S. 37.

185) ebd., S. 37.

186) Kern/Schumann, Industriearbeit, a. a. O., S. 62.

187) ebd., S. 71.

188) ebd., S. 71.

189) ebd., S. 72.

190) Habitualisierte Tätigkeiten zeichnen sich dadurch aus, daß durch die ständige Wiederholung vieler Details dieser Tätigkeiten das Bewußtsein von den Details "entlastet" wird, vgl. Popitz u. a., Technik und Industriearbeit, Tübingen 1964, S. 117 f.

- 191) vgl. ebd., S. 135.
- 192) Die entsprechende Frage lautete: Nr. 3: "Wie sieht Ihre Arbeit aus? Was haben Sie zu tun?"
- 193) Kern/Schumann, Industriearbeit, a. a. O., S. 71.
- 194) ebd., S. 71.
- 195) Popitz u. a., Technik, a. a. O., S. 156 f.
- 196) vgl. S. 54 dieser Arbeit.
- 197) vgl. Anmerkung Nr. 192.
- 198) vgl. S. 62 dieser Arbeit.
- 199) vgl. Anmerkung Nr. 192.
- 200) mündliche Information des Vorarbeiters an die Verfasser.
- 201) vgl. Kern/Schumann, Industriearbeit, a. a. O., S. 81
- 202) vgl. Anmerkung Nr. 192.
- 203) vgl. S. 66 dieser Arbeit.
- 204) vgl. Beschreibung der Bandarbeit bei G. Friedmann, Zukunft der Arbeit, Köln 1953, S. 189 ff.
- 205) vgl. ebd., S. 194.
- 206) vgl. die Beschreibung von Popitz u. a., Technik, a. a. O., S. 66.
- 207) vgl. Anmerkung Nr. 192.
- 208) die Antworten der 9 Bandarbeiterinnen haben wir hierbei weggelassen, da sie in Form und Inhalt denen der Männer gleichen.
- 209) vgl. zur Unterscheidung, Kern/Schumann, Industriearbeit, a. a. O., S. 78.
- 210) Die Frage Nr. 4 lautete: "Wie sind die Arbeitsbedingungen? a) an Ihrem Arbeitsplatz, b) hier im Betrieb allgemein?" Dabei wurden vom Interviewer folgende Stichworte vorgegeben: "körperliche Anstrengung, nervliche Belastung, Hitze, Staub, Unfallgefahr, Arbeitstempo, Geruch, Abgase, Zugluft usw."
- 211) vgl. Pross, a. a. O., S. 53.

- 212) Karl Marx, Das Kapital, Bd. I, Berlin(0) 1965, S. 742.
- 213) vgl. Hans Mottek, Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, Bd. II, Berlin(0), S. 38 ff.
- 214) Marx, a. a. O., S. 183.
- 215) Karl Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922), Frankfurt/M. 1968, S. 32.
- 216) Wolfgang Siebert, Arbeitsrecht, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Bd. 1, hrsg. Erwin v. Beckerath u. a., Göttingen 1956.
- 217) Theodor W. Adorno, Kulturindustrie, in: Theodor W. Adorno/Max Horkheimer, Dialektik der Aufklärung, Amsterdam 1947, S. 198.
- 218) Marx, a. a. O., S. 50.
- 219) ebd., S. 208.
- 220) vgl. Werner Hofmann, Einkommenstheorie, Sozialökonomische Studententexte, Bd. II, Berlin 1971, S. 136.
- 221) Marx, a. a. O., S. 201.
- 222) ebd., S. 201.
- 223) Karl Marx, Lohnarbeit und Kapital (1849), MEW. Bd. 6, Berlin(0) 1965, S. 400.
- 224) vgl. Erich Fromm, Der moderne Mensch und die Zukunft, Frankfurt/M. 1960, S. 128.
- 225) vgl. Jörg Huffs Schmid, Die Politik des Kapitals, Konzentration und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik, Frankfurt/M. 1971, S. 44 f.
- 226) vgl. Paul Baran/Paul Sweezy, Theorie der kapitalistischen Entwicklung, Köln 1959, S. 213.
- 227) Karl Marx, Das Kapital, Bd. III, Berlin (0) 1951, S. 825, zit. nach Sweezy, ebd., S. 213.
- 228) vgl. Claus Offe, Politische Herrschaft und Klassenstrukturen. Zur Analyse spätkapitalistischer Gesellschaftssysteme, in: hrsg. Gisela Kress/Dieter Senghaas, Politikwissenschaft. Eine Einführung in ihre Probleme, Frankfurt/M. 1969, S. 177.

- 229) vgl. Joachim Bergmann u. a., Herrschaft, Klassenverhältnis und Schichtung, in: hrsg. Theodor W. Adorno, Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft Stuttgart 1969, S. 77.
- 230) vgl. Wolfgang Müller/Christel Neusüß, Die Sozialstaatsillusion und der Widerspruch von Lohnarbeit und Kapital, in: Sozialistische Politik, Nr. 6/7, 1970, S. 50.
- 231) vgl. Seite 158 ff. dieser Arbeit.
- 232) Sweezy, a. a. O., S. 42.
- 233) vgl. Huffschild, a. a. O., S. 19.
- 234) vgl. Heinz Schelsky, Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart, Stuttgart 1967;
Heinz Kluth/Ulrich Lohmar u. a., Arbeiterjugend gestern und heute, Heidelberg 1955.
- 235) Marx, Das Kapital, Bd. I, a. a. O., S. 675.
- 236) ebd., S. 660.
- 237) vgl. Hofmann, a. a. O., S. 151 f.
- 238) Bortkiewicz, Wert- und Preisrechnung im Marxschen System, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Sept. 1907, S. 483, zit. nach Sweezy, a. a. O., S. 64.
- 239) vgl. Jürgen Kuczynski, Die Theorie der Lage der Arbeiter, Berlin(O) 1967, Bd. 36, S. 14 ff.
- 240) Marx, Das Kapital, Bd. I, a. a. O., S. 675.
- 241) Roman Rosdolsky, Zur Entstehungsgeschichte des Marxschen 'Kapital', Bd. I, Frankfurt 1969, S. 355.
- 242) vgl. Hofmann, a. a. O., S. 155.
- 243) vgl. Dieter Grosser, Die Lohnpolitik der Gewerkschaften, in: Konzentration ohne Kontrolle, Kritik Bd. II, hrsg. Dieter Grosser, Köln u. Opladen 1969, S. 241 f.
- 244) vgl. Die Wahrheit vom 22.4.1970.
- 245) vgl. ebd.

- 246) vgl. Werner Hofmann, Verelendung, in: Folgen einer Theorie, Essays über 'Das Kapital' von Karl Marx, Frankfurt 1967, S. 35.
- 247) vgl. S. 156 ff. dieser Arbeit.
- 248) vgl. J. Kulischer, Allgemeine Wirtschaftsgeschichte des Mittelalters und der Neuzeit, München-Berlin 1928, Bd. II, S. 186.
- 249) vgl. E. Bornemann, Arbeitsbedingungen, in: A. Mayer/B. Herwig, Betriebspsychologie, Göttingen 1961, S. 61.
- 250) Marx, Das Kapital, Bd. I, a. a. O., S. 547.
- 251) vgl. Sweezy, a. a. O., S. 47.
- 252) vgl. Marx, Das Kapital, Bd. III, a. a. O., S. 52.
- 253) vgl. Marx, a. a. O., S. 48.
- 254) Angelica Balabanoff, Erziehung der Massen zum Marxismus, Berlin 1927, S. 20.
- 255) vgl. Marx, Das Kapital, Bd. I, a. a. O., S. 226 f.
- 256) M. Markovič, Entfremdung und Selbstverwaltung, in: Folgen einer Theorie, a. a. O., S. 185.
- 257) vgl. Marx, Das Kapital, Bd. I, a. a. O., S. 209.
- 258) vgl. Hofmann, Einkommenstheorie, a. a. O., S. 132.
- 259) Friedrich Tomberg, Der Begriff der Entfremdung in den "Grundrissen" von Karl Marx, in: Das Argument 52, S. 195.
- 260) vgl. Hinweise bei Werner Hofmann, Ideengeschichte der sozialen Bewegung, Berlin 1970, S. 122 f.
- 261) ebd., S. 123.
- 262) Karl Marx, Lohn, Preis, Profit, in: MEW. Bd. 16, S. 152.
- 263) vgl. Manfred Teschner, Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation, Frankfurt 1961, S. 21.
- 264) vgl. Theo Pirker, Siegfried Braun u. a., Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Stuttgart 1955, S. 304.
- 265) vgl. Popitz/Bahrtdt, a. a. O., S. 202.

- 266) vgl. Geiger, a. a. O., S. 182.
- 267) Korsch, a. a. O., S. 70 f.
- 268) Herbert Sultan/Wolfgang Abendroth, Bürokratischer Verwaltungsstaat und soziale Demokratie, Hannover und Frankfurt 1955, S. 72.
- 269) Siegfried Braun, Die Gewerkschaften als 'Verband von Arbeitsplatzbesitzern', in: Zwischen Stillstand und Bewegung, hrsg. von Alfred Horné, Frankfurt 1965, S. 24.
- 270) ebd., S. 27.
- 271) vgl. Edgar Weick, Gewerkschaftspraxis und Bildungsarbeit, in: Gewerkschaften und Klassenkampf, a. a.O., S. 181 f.
- 272) ebd., S. 182.
- 273) ebd., S. 183.
- 274) vgl. Schumann u. a., a. a. O., S. 63.
- 275) vgl. ebd., S. 221.
- 276) vgl. ebd., S. 221.
- 277) vgl. ebd., S. 228.
- 278) Anneliese Mausolff, Gewerkschaft und Betriebsrat im Urteil der Arbeitnehmer, in: Gemeidestudien des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, Darmstadt 1952, S. 103.
- 279) Schumann u. a., a. a. O., S. 70.
- 280) Braun, a. a. O., S. 31.
- 281) vgl. Mausolff, a. a. O., S. 100.
- 282) Hartmut Schellhoss, Apathie und Legitimität - Das Problem der neuen Gewerkschaften, München 1967, S. 133.
- 283) ebd., S. 136.
- 284) vgl. Mark van de Vall, Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln und Opladen 1966, S. 142.
- 285) Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des DGB 1952/53, S. 71, zitiert nach Schellhoss, a. a. O., S. 122.

- 286) vgl. van de Vall, a. a. O., S. 136 und S. 140.
- 287) Teschner, Zum Verhältnis, a. a. O., S. 50.
- 288) ebd., S. 51.
- 289) ebd., S. 51.
- 290) vgl. Das neue Betriebsverfassungsgesetz. Textausgabe 1971, Paragraph 2 Absatz 1 und Paragraph 80, hrsg. vom DGB, o. O. 1971.
- 291) vgl. Reinhard Crusius/Manfred Wilke, Elemente einer Theorie der Gewerkschaften im Spätkapitalismus, Berlin 1971, S. 31.
- 292) Beobachtungen der Verfasser.
- 293) vgl. Abschnitt 5.1.7. Die Einstellungen der Befragten zum Betriebsrat, weiter unten, S. 151.
- 294) vgl. Schellhoss, a. a. O., S. 61.
- 295) Die Antworten der Nichtmitglieder werden weiter unten behandelt, vgl. weiter unten S. 144 f.
- 296) vgl. Theo Pirker, Die Gewerkschaften als Versicherungsbetrieb, in: Zwischen Stillstand und Bewegung, a. a. O., S. 7 ff.
- 297) vgl. Ergebnisse der Frage Nr. 39, weiter unten, S. 150 f.
- 298) Schellhoss, a. a. O., S. 131.
- 299) Es handelt sich um die Befragten mit den Interview-Nummern 11, 13 und 22.
- 300) Die fünf Vertrauensleute haben die Interview-Nummern 10, 13, 18, 20 und 22. 18 und 20 waren Betriebsratskandidaten.
- 301) Es handelte sich hierbei um Nr. 11.
- 302) Die Interview-Nummern dieser fünf Arbeiter waren: 11, 13, 18, 20 und 22. Hierbei gab es teilweise Überschneidungen.
- 303) Schumann u. a., a. a. O., S. 64.
- 304) vgl. ebd., S. 64 und S. 221.
- 305) zum Vergleich die Ergebnisse von Schumann u. a., ebd., S. 221.

- 306) Tabelle 10: Vier Meinungen von Kollegen über die Gewerkschaften.

Altersspezifische Aufgliederung der Antworten der Männer

Interview- Nummer	Antwort			
	a	b	c	d
1 - 10	-	1	2	7
11 - 20	-	-	2	8
21 - 30	-	-	1	9
insgesamt	-	1	5	24

Die Reihenfolge der Interview-Nummern entspricht dem Alter der Befragten, der jüngste befragte Arbeiter war mit "1" und der älteste mit "30" beziffert.

- 307) Mündliche Information des Betriebsratsvorsitzenden A. an die Verfasser.
- 308) Mündliche Information der Betriebsratsvorsitzenden an die Verfasser im März 1972.
- 309) Mündliche Information der Betriebsratsvorsitzenden an die Verfasser im März 1972.
- 310) Mausolff, a. a. O., S. 88.
- 311) Tabelle 11: Einfluß der Altersstruktur auf die Form der Gewerkschaftsmitgliedschaft der Männer

Interview- Nummer	N	Gruppe			
		A	B	C	D
1 - 10	1	3	6	-	-
11 - 20	-	3	2	2	3
21 - 30	2	-	1	6	1
insgesamt	3	6	9	8	4

(In der Spalte "N" sind die Nichtmitglieder zusammengefaßt).

- 312) vgl. van de Vall, a. a. O., S. 128.
- 313) vgl. ebd., S. 145.
- 314) vgl. weiter oben, S. 144.

315) Tabelle 12: Familienstand der Frauen
und Gewerkschaftsmitgliedschaft

Weibliche Nichtmitglieder

Interview- Nummer	Familienstand
2	verheiratet
10	"
12	"
16	"
24	"

Alleinstehende Frauen (alle sind Gewerkschaftsmit-
glieder)

Interview- Nummer	Mitgliedschaftsmotiv bei Frage Nr. 38 ("Sind Sie gewerkschaftlich organi- siert, wenn ja, warum ..?")
1	B
3	A
15	B
16	B
19	B
20	B
23	B
24	B
26	B
27	B
29	B
30	B

316) Weick, Gewerkschaftspraxis, a. a. O., S. 183.

317) ebd., S. 183.

318) vgl. Karl Marx in einem Brief an Engels vom
20.5.1865, in: MEW, Bd. 31, Berlin(0) 1968, S. 122.

319) Karl Marx, Lohn, Preis und Profit, MEW, Bd. 16,
Berlin(0) 1971, S. 152.

320) ebd., S. 152.

321) ebd., S. 152.

322) Bergmann u. a., a. a. O., S. 75.

323) ebd., S. 76.

- 324) ebd., S. 76.
- 325) ebd., S. 77.
- 326) Grosser, a. a. O., S. 244.
- 327) Institut für Sozialforschung, Zwischenbericht über den Stand der Arbeiten am Forschungsprojekt "Die Funktion der Gewerkschaften im Prozeß der gesellschaftlichen Entwicklung Westdeutschlands", Frankfurt 1969, S. 8.
- 328) ebd., S. 27.
- 329) ebd., S. 27.
- 330) ebd., S. 34.
- 331) Eckart Teschner, Zentralisierte Lohnpolitik und betriebliche Lohnbildung, in: Gewerkschaften und Klassenkampf, a. a. O., S. 136.
- 332) vgl. Olaf Radke, Betriebsnahe Tarifpolitik, Arbeitsheft Nr. 400 der IG Metall, o. O. 1969, S. 11 ff.
- 333) vgl. Schmidt, Ordnungsfaktor, a. a. O., S. 171.
- 334) vgl. Teschner, Zentralisierte Lohnpolitik, a. a. O., S. 134 ff.
- 335) vgl. Streiks und Aussperrungen in der BRD im Jahre 1971, in: Gewerkschaften und Klassenkampf, a. a. O., S. 266 f.
- 336) vgl. Teschner, a. a. O., S. 136.
- 337) vgl. Schmidt, a. a. O., S. 170 ff.
- 338) vgl. ebd., S. 171.
- 339) vgl. weiter oben, S. 55.
- 340) Etwa im Sinne der bei den Arbeitsbeschreibungen von den Befragten geäußerten Kritik, vgl. weiter oben, S. 57 ff.
- 341) vgl. weiter oben, S. 145 ff.
- 342) Friedeburg, a. a. O., S. 49.
- 343) Dahrendorf, in: Der Mensch im Betrieb, a. a. O., S. 14.

344) vgl. weiter oben, S. 37 ff.

345) Wenn jedoch danach gefragt wird, was im Betrieb das Wichtigste ist, wie Friedeburg es tat, so erscheint dabei die Lohnhöhe in der Rangordnung weiter oben. Vgl. bei Friedeburg, a. a. O., S. 47 und in dieser Arbeit weiter unten, S. 233 ff.

346) vgl. Ralf Dahrendorf, Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, München 1965, S. 27 ff. und Popitz u. a., Gesellschaftsbild, a. a. O., S. 120 ff.

347) Tabelle 13: Ergebnisse der Frage Nr. 41 bei den Frauen, aufgegliedert nach drei Altersgruppen.

1. die zehn jüngsten Arbeiterinnen (Int.-Nr. 1 - 10)

Rangfolge	Punkte	Text der Antwortmöglichkeit
1	40	Engerer Kontakt zw. Gewerkschaftsführung u. Arbeitern
2	35	Höhere Lohnforderungen
3	34	Mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit
4	33	Bessere Arbeitsbedingungen
5	27	Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
6	21	Bessere Altersversorgung
7	7	Herabsetzung des Rentenalters
8	3	Kürzere Laufzeit der Tarifverträge

2. die zehn Arbeiterinnen der altersmäßigen Mittelgruppe (Int.-Nr. 11 - 20)

1	38	Mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit
2	31	Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
3	29	Herabsetzung des Rentenalters
4	28	Bessere Altersversorgung
4	28	Engerer Kontakt zw. Gewerkschaftsführung und Arbeitern
6	22	Höhere Lohnforderungen
7	20	Bessere Arbeitsbedingungen
8	9	Kürzere Laufzeit der Tarifverträge

3. die zehn ältesten Arbeiterinnen (Int.-Nr. 21 - 30)

Rangfolge	Punkte	Text der Antwortmöglichkeit
1	42	Bessere Altersversorgung
2	38	Herabsetzung des Rentenalters
3	21	Höhere Lohnforderungen
4	17	Bessere Arbeitsbedingungen
5	16	Engerer Kontakt zw. Gewerkschaftsführung und Arbeitern
6	15	Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
6	15	Kürzere Laufzeit der Tarifverträge
8	8	Mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit

347a) Tabelle 14: Die Antworten der 20 ältesten Frauen nach Familienstand aufgegliedert:

10 verheiratete Frauen

Rangfolge	Punkte	Text der Antwortmöglichkeit
1	37	Engerer Kontakt zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitern
2	31	Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
3	27	Höhere Lohnforderungen
4	25	Schutz vor Arbeitslosigkeit
5	24	Herabsetzung des Rentenalters
5	24	Bessere Altersversorgung
7	17	Bessere Arbeitsbedingungen
8	9	Kürzere Laufzeit der Tarifverträge

10 alleinstehende Frauen

Rangfolge	Punkte	Text der Antwortmöglichkeit
1	46	Bessere Altersversorgung
2	43	Herabsetzung des Rentenalters
3	21	Schutz vor Arbeitslosigkeit
4	16	Höhere Lohnforderungen
5	15	Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
5	15	Kürzere Laufzeit der Tarifverträge
7	14	Bessere Arbeitsbedingungen
8	7	Engerer Kontakt zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitern

348) Friedrich Engels, Die Lage der arbeitenden Klasse in England, in MEW, Bd. 2, Berlin(0) 1970, S. 441.

349) W. I. Lenin, Was tun?, in: ders., Ausgew. Werke, Bd. 1, Berlin(0) 1966, S. 196.

350) vgl. Gorz, Strategie, a. a. O., und Basso, a. a. O.

351) Rosa Luxemburg, Massenstreik, Partei und Gewerkschaften, in: dies., Gesammelte Werke, Bd. 2, Berlin(0) 1972, S. 127.

352) ebd., S. 155.

- 353) Abendroth, a. a. O., S. 67 f.
- 354) Nipperdey in: Xenia Rajewsky, Arbeitskampfrecht in der Bundesrepublik, Frankfurt/M. 1970, S. 46.
- 355) vgl. ebd., S. 55.
- 356) vgl. ebd., S. 57.
- 357) Hueck-Nipperdey, nach Rajewsky, ebd., S. 58.
- 358) vgl. ebd., S. 60 ff und Institut für Sozialforschung, Zwischenbericht ..., a. a. O., S. 74 ff.
- 359) vgl. Rajewsky, a. a. O., S. 68.
- 360) ebd., S. 75.
- 361) vgl. Institut für Sozialforschung, Zwischenbericht ..., a. a. O., S. 80.
- 362) Rajewsky, a. a. O., S. 76.
- 363) vgl. ebd., S. 79.
- 364) Edgar Weick, Theorien des Streiks, in: Zur Theorie und Praxis des Streiks, hrsg. von Dieter Schneider, Frankfurt/M. 1971, S. 141.
- 365) vgl. Anmerkung 335.
- 366) Weick, Theorien des Streiks, a. a. O., S. 144.
- 367) vgl. Schumann u. a., a. a. O., S. 73 ff.
- 368) Schellhoss, a. a. O., S. 154.
- 369) ebd., S. 157.
- 370) vgl. Schumann u. a., a. a. O., S. 217 und 219.
- 371) ebd., S. 50.
- 372) ebd., S. 50.
- 373) ebd., S. 50.
- 374) ebd., S. 51.
- 375) vgl. ebd., S. 51.
- 376) ebd., S. 52.
- 377) vgl. ebd. S. 55.

- 378) ebd., S. 58.
- 379) Heinz Theo Risse, Abhängigkeit und Freiheit, in:
Feuersenger, a. a. O., S. 69 f.
- 380) vgl. ebd., S. 70 f.
- 381) ebd., S. 71.
- 382) ebd., S. 71.
- 383) ebd., S. 71 f.
- 384) Kriterium für die Eingruppierung in den entsprechenden Gruppen dieses Kapitels war die erste bzw. inhaltlich wichtigste Nennung.
- 385) Hier sei nochmals auf unsere Hinweise zum Mitbestimmungsverständnis von Arbeitern erinnert, vgl. weiter oben, S. 171.
- 386) vgl. weiter oben, S. 171.

r. 38 a Nr. 44 Nr. 40 Nr. 42 Nr. 43 Nr. 53 b Nr. 53 c

Bezeichnung der Gruppe, in der die Antwort klassifiziert wurde											
A	B	A	A	A	B	A	B	A	B	A	B
	x	x	x		x	x			x		
	x		x								x
	x										x
NM		x	x						x		
x		x	x				x	x			x
	x		x				x				x
x											x
	x		x						x		
x			x				x		x		
	x		x								x
x											
x			x								
NM								x			
NM		x						x		x	
	x						x				

Tab. 15 b: Befragte mit vorwiegend dichotomischen und apathischen Bewußtseinsstrukturen (etwa 26 Frauen)
Hierzu gehören alle Frauen bis auf 1, 6, 25 und 30. Sie sind meist mehr als viermal in den entsprechenden Gruppen vertreten

Nr. und verkürzter Text der Frage												
Nr. 38 a		Nr. 44		Nr. 40		Nr. 42		Nr. 43		Nr. 53 b		Nr.
Mitgliedschaftsmotiv		Unterstütz. Arb.?		Gewerkschaftl. Lohnforderungen		Lohnstreik		Pol. Streik		Bess. Staat f. Arbeiter		Betriebl. Verbess.
A. keine rat. Begründ.		A. keine konkrete Stellungnahme		A. Kritiklose Zufriedenheit		A. Ablehnung		A. Unkenntnis		A. keine konkr. Vorst.		
B. Schutz und Hilfe						B. Ambivalenz		B. Distanz		B. Dichotomie		
Bezeichnung der Gruppe, in der die Antwort klassifiziert wurde												
Inter-view-Nr.	A	B	A	A	A	B	A	B	A	B	A	
1		x										
2	NM		x							x		
3		x				x				x		
4	x			x	x		x					
5		x	x					x				
6		x									x	x
7		x								x		
8		x	x	x	x		x				x	
9		x			x						x	
10	NM		x		x						x	x
11	NM					x		x				
12	NM		x	x	x	x						
13		x		x			x				x	
14		x		x		x						
15		x	x								x	x
16		x	x	x	x		x				x	
17		x		x		x						
18		x	x	x	x				x			x
19		x		x	x		x					
20	x			x	x		x				x	x
21	x		x	x	x	x	x				x	x
22	x		x	x				x			x	
23		x	x	x	x				x	x		
24		x	x	x	x	x				x		x
25	NM		x	x	x		x			x		
26		x							x			x
27		x	x	x	x					x		
28		x		x		x						
29		x	x			x			x		x	x
30		x		x	x				x	x		

- 388) Zur besseren Übersicht haben wir hierbei die Antwortgruppen A) keine rationale Begründung und B) 'Schutz und Hilfe', die die Befragten auf die Frage Nr. 38 a gaben, im Text zusammengefaßt.
- 389) Wie Tabelle 15 a zeigt, gehört keiner dieser 11 Arbeiter zur 'Kritischen Minderheit'.
- 390) vgl. die Beschreibungen in: Hannes Heer, Burgfrieden oder Klassenkampf, Zur Politik der sozialdemokratischen Gewerkschaften 1930 - 1933, Neuwied-Berlin 1971, S. 71 ff und Wolfgang Hirsch-Weber, Gewerkschaften in der Politik, Von der Massenstreikdebatte zum Kampf um das Mitbestimmungsrecht, Köln-Opladen 1959, S. 21 ff.
- 391) vgl. Anmerkung 387, Tabelle 15 a und 15 b.
- 392) vgl. ebd.
- 393) vgl. ebd.
- 394) Margarete Heinz im Anschluß an H. Vogt, in: Margarete Heinz, Politisches Bewußtsein der Frauen. Eine Sekundäranalyse empirischer Materialien, München 1971, S. 106.
- 395) vgl. Anmerkung 387, Tabellen 15 a und 15 b.
- 396) vgl. unsere Vorschläge im Schlußkapitel, weiter unten, S. 273 ff.
- 397) Auch bestätigt Tabelle 15 a und 15 b dieses Gesamtbild. Diese Befragten waren mindestens je dreimal in den dort dargestellten Gruppen vertreten.
- 398) Von diesen 11 Arbeitern gehören 10 zur jüngeren Hälfte aller befragten Arbeiter. Vgl. Anmerkung 387, Tabelle 15 a.
- 399) Als gemeinsames Kriterium für diese Gruppe ermittelten wir, daß die Befragten mindestens viermal zu den auf Tab. 16 a und 16 b befindlichen Gruppen zählten. Allerdings befinden sich in Tab. 16 a und 16 b auch Antworten von Personen, die wir zu Gruppe I oder III zählen. Aber das Überwiegen der Antworten dieser Befragten in Tab. 15 a bzw. 15 b oder 17 gab den Ausschlag, sie dort einzustufen. Wie wir weiter oben in dieser Arbeit beschrieben haben, ist das Abgrenzungsproblem für diese Gruppe besonders schwierig.

400) Tab. 16 a: Befragte mit partiell kritischem und von "Organisationsgläubigkeit" geprägtem Bewußtsein
Hierzu gehören etwa 12 Männer (2, 12, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 28 und 30). Sie sind meist mehr als viermal in den entsprechenden Gruppen vertreten.

Nr. und verkürzter Text der Frage

Nr. 38 a	Nr. 44	Nr. 40	Nr. 43	Nr. 53 b	Nr. 53
Mitgliedschaftsmotiv C. Notwendigkeit einer Organis. gegen die Unternehmer	Unterstützen Arb.? B. unterstützen genug C. Arbeiter sollen Gewerkschaft mehr unterstützen	Gewerkschaftl. Lohn- forderungen? B. Kritik am Kompro- mischarakter	Pol. Streik C. Gewerkschaften sollen sich in Politik einmischen	Bess. Staat f. Arb.? C. Versch. Vorstell. D. Gleichheit zw. Ka- pital und Arbeit	Was sollte im Betrieb besser sein? C. Kritik an den

Bezeichnung der Gruppe, in der die Antwort klassifiziert wurde

Inter- view- Nr.	C	B	C	B	C	C	D	C
1								
2								x
3			x		x		x	
4		x			x	x		
5			x		x		x	
6					x			x
7								
8			x					x
9			x		x	x		
10			x	x			x	
11					x			x
12			x		x			
13				x	x	x		x
14				x	x	x		x
15		x						
16		x			x			
17		x		x	x	x		
18		x			x		x	
19			x	x	x			x
20	x		x	x	x	x		x
21	x		x	x	x			
22	x				x			
23	x		x	x	x	x		
24					x	x		
25			x		x			x
26				x	x		x	x
27			x	x	x			
28	x		x	x			x	x
29	x		x	x	x	x		x
30	x		x	x	x		x	x

Tab. 16 b: Befragte mit partiell kritischem und von "Organisationsgläubigkeit" geprägtem Bewußtsein (etwa 4 Frauen)
Hierzu gehören die vier Frauen (1, 6, 25 und 30), die mindestens viermal in den entsprechenden Gruppen vertreten sind.

Nr. und verkürzter Text der Frage

Nr. 44	Nr. 40	Nr. 42	Nr. 43	Nr. 53 b	Nr. 53 c
Unterstützen Arb.? B. Unterstützen genug C. Arb. sollen Gewerkschaft mehr unterstützen	Gewerk. Lohnforderungen? B. Kritik am Kompromiß	Lohnstreik C. Bejahung	Pol. Streik C. Gewerkschaften sollen sich mehr einmischen	Bess. Staat f. Arb.? C. Versch. Vorstell. D. Gleichheit zw. Kapital u. Arbeit	Was sollte im Betrieb besser sein? C. Kritik an den Zwangsbedingungen

Bezeichnung der Gruppe, in der die Antwort klassifiziert wurde

Interview-Nr.	B	C	B	C	C	C	D	C
1		x	x	x	x			
2			x		x			
3		x					x	
4	x			x				
5			x	x	x			
6		x	x	x	x			
7		x		x				
8				x	x			
9	x			x	x			
10			x					
11					x	x		
12		x		x				
13	x							
14			x	x	x			
15				x				x
16	x				x			
17				x	x	x		
18				x				
19	x			x				
20		x						
21				x				x
22				x	x			
23					x	x		
24				x				
25		x	x	x	x			
26					x			x
27		x			x	x		
28		x	x					
29				x				x
30		x	x	x				x

1) vgl. unsere Vorschläge im Schlußkapitel, weiter unten, S. 273 ff.

402) Tab. 17: Die kritische und aktive Minderheit der Befragten (etwa 7 Arbeiter)

Hierzu gehören die folgenden sieben Arbeiter (11, 13, 18, 21, 23, 24 und 29), die alle mindestens viermal in den entsprechenden Gruppen vertreten sind.

Nr. und verkürzter Text der Frage

Nr. 38 a Nr. 44 Nr. 40 Nr. 42 Nr. 43 Nr. 53 b Nr. 53 c

Mitgliedschaftsmotiv D. Koll. Organis. zur Verbesserung der Lage	Unterstützen Arb.? D. Kritik an der Mehr- heit u. Gewerk.- führung	Gewerk. Lohnpolitik C. Ansätze zu grund- sätzl. Kritik	Lohnstreik C. Uneingeschränkte Bejahung	Pol. Streik C. Gewerkschaft soll sich in Politik einmischen	Besserer Staat? E. Soz. Länder als Alternative	Betriebl. Verbesserung D. Einfluß auf die Pro- duktionsmittel	Teilnahme an Schulungen	Betriebsratskandidat	Vertrauensmann, gewerk. Funktionen
---	---	--	---	--	--	---	----------------------------	----------------------	---------------------------------------

Bezeichnung der Gruppe, in der die Antwort klassifiziert wurde

Inter-
view-
Nr.

D D C C C E D

1									
2									
3					x				
4					x				
5					x				
6									
7									
8						x			
9									
10									
11	x	x	x		x				x
12					x	x		x	
13	x	x			x				
14					x			x	x
15									
16					x				
17					x				
18					x				
19	x				x	x			x
20					x				
21					x				
22		x	x		x	x			x
23		x	x		x		x		
24	NM	x	x		x			x	x
25	x				x				
26					x				
27									
28									
29			x		x	x			
30					x		x		

alle Arbeiter außer Nr. 1

- 403) Auf diesen Punkt gehen wir im Schlußkapitel näher ein. Vgl. weiter unten, S. 273 ff.
- 404) vgl. Weick, Gewerkschaftspraxis und Bildungsarbeit, in: Gewerkschaften und Klassenkampf, a. a. O., S. 183.
- 405) vgl. Schumann u. a., a. a. O., S. 58.
- 406) Alfred Söllner, Arbeitsrecht, Stuttgart 1969, S. 198.
- 407) vgl. dazu auch die Arbeitsbeschreibungen der Arbeiterinnen, weiter oben, Abschnitt 3.5, S. 56 ff.
- 408) vgl. die Arbeitsbeschreibungen weiter oben, S. 59 ff.
- 409) Kern/Schumann, a. a. O., S. 77 ff.
- 410) Heinrich Popitz/Hans Paul Bahrdt u. a., Technik und Industriearbeit, Tübingen 1964, S. 157.
- 411) vgl. die Arbeitsbeschreibungen der Facharbeiter weiter oben, S. 58 ff.
- 412) vgl. die Beschreibung der Arbeit in der Presserei und am Band weiter oben, S. 63 ff.
- 413) Konrad Thomas, Die betriebliche Situation der Arbeiter, Stuttgart 1964, S. 14.
- 414) vgl. ebd., S. 122 ff.
- 415) vgl. Goldthorpe u. a., in: Karl H. Hörning, Der 'neue' Arbeiter? Eine kritische Diskussion industri soziologischer Untersuchungen, in: derselbe, Der 'neue' Arbeiter, Frankfurt/M. 1971, S. 11.
- 416) vgl. Susanne Grimm, Die Bildungsabstinenz der Arbeiter, München 1966, S. 126.
- 417) Manfred Teschner, a. a. O., S. 17.
- 418) Ernst Zahn, Soziologie der Prosperität, Köln/Berlin 1960, S. 87.
- 419) Goldthorpe, Lockwood, u. a., The Affluent Worker in the Class Structure, London 1969, (Bd. 3), S. 164, zit. in Karl H. Hörning, a. a. O., S. 16.

- 420) vgl. Paragraph 2 des Lohnrahmenabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, gültig ab 1.5.1970.
- 421) vgl. Manfred Teschner, a. a. O., S. 13.
- 422) vgl. die Beschreibung der Montagearbeit weiter oben, S. 59 ff.
- 423) vgl. Beschreibung der Arbeitsvollzüge weiter oben, S. 59 ff.
- 424) vgl. die sozialen Leistungen des Unternehmens weiter oben, S. 55.
- 425) Christian von Ferber, Arbeitsfreude, Stuttgart 1959, S. 90 f.
- 426) vgl. Pirker/Braun, a. a. O., S. 426.
- 427) B. Lutz/A. Willener, Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform, Luxemburg 1960, S. 50.
- 428) vgl. Claus Offe, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt/M. 1970, S. 46.
- 429) vgl. ebd., S. 117.
- 430) Renate Wald, Industriearbeiter privat, Stuttgart 1966, S. 32.
- 431) vgl. M. Teschner, Zum Verhältnis, a. a. O., S. 24 ff.
- 432) vgl. Friedrich Fürstenberg, Die Soziallage der Chemiewerker, Neuwied/Berlin 1969, S. 78.
- 433) vgl. Ferber, a. a. O., S. 26.
- 434) vgl. R. Blauner, Alienation and Freedom, Chicago/London 1964, S. 182 ff.
- 435) vgl. R. Wald, a. a. O., S. 20.
- 436) vgl. Rainer M. Lepsius, Strukturen und Wandlungen im Industriebetrieb, München 1960, S. 49.
- 437) Friedeburg, a. a. O., S. 49.
- 438) Pirker/Braun, a. a. O., S. 404.
- 439) vgl. Lepsius, a. a. O., S. 48.

- 440) vgl. Bergmann, in: Gewerkschaften und Klassenkampf, a. a. O., S. 173.
- 441) vgl. weiter oben in dieser Arbeit, S. 36 ff.
- 442) vgl. weiter oben in dieser Arbeit, S. 165 ff.
- 443) vgl. weiter oben in dieser Arbeit, S. 261 ff.
- 444) vgl. H. Pornschlegel u. a., Menschliche Leistung und Arbeitsergebnis, Arbeitsheft 812, hrsg. vom Bundesvorstand der Industriegewerkschaft Metall, Köln 1967.
- 445) vgl. weiter oben in dieser Arbeit, S. 170 ff.
- 446) vgl. weiter oben in dieser Arbeit, S. 150 ff.
- 447) Etwa durch Betriebsvereinbarungen, extensive Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes u. a., vgl. weiter unten in dieser Arbeit, S. 281 ff.
- 448) vgl. Bernhard Lutkat, Die Bedeutung der kleinen Gruppen im Betrieb für die Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, Arbeitsheft Nr. 006, hrsg. vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, o. O., O. J. (1969), S. 19.
- 449) Hans Matthöfer, Die Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb für die politische Bildungsarbeit der Gewerkschaften, in: Neue Gesellschaft, 15/1968/1, S. 42, zitiert nach E. Schmidt, Ordnungsfaktor, a. a. O., S. 180.
- 450) Wir erinnern hierbei an unseren Abschnitt "Aspekte der innergewerkschaftlichen Demokratie", vgl. weiter oben, S. 10 ff.
- 451) vgl. Tobias Brocher, Gruppendynamik und Erwachsenenbildung, Braunschweig 1967, bes. S. 62 ff.
- 452) Ulrich Baer, Ein Modell für emanzipierende Erziehung - das Entscheidungsspiel, in: Deutsche Jugend, Sept. 1969, S. 427, zitiert nach: Theodor Ebert/Gernot Jochheim, Konfliktaustragung durch gewaltfreie Aktion, in: Glesecke u. a., Politische Aktion und politisches Lernen, München 1971, S. 169.

- 453) vgl. dazu die entsprechenden Aufsätze über Verhaltensänderung durch Rollenspiele in: Christina Rohr, Hrsg., Verhaltensänderung. Psychologische Theorie der Veränderung menschlichen Verhaltens, München 1972, S. 189 ff.
- 454) vgl. ebd., vgl. auch Wilbur Schramm, Hrsg., Grundlagen der Kommunikationsforschung, München 1970, S. 9 ff.
- 455) vgl. Lutkat, a. a. O.
- 456) Zu diesem Zusammenhang gehören auch unsere Vorschläge für Arbeiterkontrolle und Mitbestimmung am Arbeitsplatz, vgl. weiter unten in dieser Arbeit, S. 290 ff.
- 457) E. Schmidt, Ordnungsfaktor, a. a. O., S. 168.
- 458) ebd., S. 169.
- 459) ebd., S. 172.
- 460) ebd., S. 172.
- 461) vgl. den für die betriebsnahe Tarifpolitik richtungsweisenden Aufsatz von Werner Vitt, Betriebsnahe Tarifpolitik, in: Express-International, Nr. 91, Frankfurt/M. vom 20.2.1972, S. 8.
- 462) Olaf Radke, Betriebsnahe Tarifpolitik, Arbeitsheft Nr. 400, hrsg. vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, o. O., o. J. (1969), S. 22.
- 463) Reinhard Hoffmann, Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, Frankfurt/M. 1971, S. 10.
- 464) ebd., S. 16.
- 465) ebd., S. 18.
- 466) ebd., S. 18.
- 467) ebd., S. 21.
- 468) ebd., S. 21.
- 469) vgl. ebd., S. 33.
- 470) Wir konkretisieren hier die in der Einleitung begonnene Diskussion der "systemüberwindenden Reformen".

- 471) Bei der Definition des Begriffes "Emanzipation" besteht die Schwierigkeit, daß dieser Begriff empirisch nicht ermittelt werden kann. Wir können ihn nur skizzieren und auf unsere Diskussion weiter oben (S. 5 ff) verweisen. Emanzipation heißt unter anderem, daß die "Menschen sich als Subjekte der politischen Prozesse wissen" (Adorno). Bedingung hierfür ist eine Demokratisierung wichtiger Lebensbereiche - insbesondere der Arbeitssphäre. Da dieser Forderung nach Demokratie die bestehenden kapitalistischen Strukturen entgegenstehen, schließt Demokratie und Emanzipation auch die Abschaffung von abhängiger und fremdbestimmter Arbeit ein. Eine wichtige Bedingung dieser kollektiven Emanzipation der abhängig Arbeitenden ist die Vergesellschaftung wichtiger Bereiche der industriellen Produktion, Selbstbestimmung und Selbstorganisation des Arbeitsprozesses usw.
- 472) vgl. weiter oben in dieser Arbeit, S. 15 ff.
- 473) Ken Coates, Arbeiterkontrolle und Arbeiterselbstverwaltung, in: Rudolf Kuda, Arbeiterkontrolle in Großbritannien, Theorie und Praxis, Frankfurt/M. 1970, S. 198.
- 474) ebd., S. 199.
- 475) vgl. Serge Mallet, Streiks für Arbeiterkontrolle, in: Basso u. a., Arbeiterkontrolle, Streiks, Klassenanalyse, Berlin 1970, S. 7 ff.
- 476) ebd., S. 15.
- 477) ebd., S. 18.
- 478) vgl. Wolfgang Rieland, Hrsg., Fiat-Streiks, Massenkampf und Organisationsfrage, München 1970.
- 479) vgl. Mallet, a. a. O., S. 21 ff.
- 480) ebd., S. 25.
- 481) Ernest Mandel, Die Lehren vom Mai 1968, in: Glucksmann u. a., Revolution in Frankreich 1968, Ergebnisse und Perspektiven, Frankfurt/M. 1969, S. 144 ff.

- 482) Fritz Vilmar, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Basis demokratischer Betriebspolitik, Neuwied/Berlin 1971, S. 6.
- 483) vgl. ebd., S. 31.
- 484) ebd., S. 36.
- 485) ebd., S. 87.
- 486) vgl. M. Heinz, Politisches Bewußtsein der Frauen, a. a. O., S. 43 ff.
- 487) vgl. in diesem Zusammenhang N. Belardi, Arbeiterbildung und Sozialwissenschaft, a. a. O.
- 488) Auf die Bedeutung von Gruppennormen und Gruppendruck haben wir weiter oben schon verwiesen. Vgl. weiter oben, S. 140. In diesem Zusammenhang interessiert auch das Ergebnis einer unveröffentlichten repräsentativen DGB-Untersuchung von 1964, in der 70 % der Befragten erklärten, daß sie sich "auch gegen ihre persönliche Überzeugung" an einem Streik beteiligen wollten. Vgl. Schellhoss, a. a. O., S. 158.
- 489) vgl. Popitz u. a., Gesellschaftsbild, a. a. O., S. 237 ff.
- 490) Negt, a. a. O., S. 63.
- 491) Mündliche Information des Betriebsratsvorsitzenden an die Verfasser.
- 492) Schumann u. a., a. a. O., S. 256
- 493) ebd., S. 256.

Fragebogen

Keine Namensangabe!

Alle Angaben werden garantiert
vertraulich behandelt und nur
anonym statistisch zusammengezählt!

-
1. Welche Berufsausbildung haben Sie?
(Interviewerfeststellung)
- abgeschlossene Lehre als
abgebrochene Lehre als
angelernt als wie lange? ...
andere Ausbildung
keine Ausbildung

-
2. Als was arbeiten Sie hier im Betrieb?
(inhaltliche Bezeichnung)
-

-
3. Wie sieht Ihre Arbeit aus, was haben Sie zu tun?
(inhaltliche Beschreibung)
-

-
4. Wie sind die Arbeitsbedingungen?

a) an Ihrem Arbeitsplatz

.....

b) hier im Betrieb allgemein

.....

(Stichworte: körperliche Anstrengung, nervliche Be-
lastung, Hitze, Staub, Unfallgefahr, Arbeitstempo,
Geruch, Abgase, Zugluft usw.)

5. Würden Sie Ihre Arbeit eher als langweilig oder eher als abwechslungsreich bezeichnen?

Interviewereinschätzung: - langweilig
- teils/teils
- abwechslungsreich

6. Seit wann arbeiten Sie bei X?
-

7. Wo haben Sie überall gearbeitet, bevor Sie hierher kamen?

(die verschiedenen Stellen mit Dauer und Grund des Wechsels und der Beschäftigungsart aufzählen lassen!)

Firma	gearbeitet als	Dauer	Grund des Wechsels
-------	----------------	-------	--------------------

8. Haben Sie innerhalb des Betriebes schon einmal den Arbeitsplatz gewechselt?

wenn ja, warum?

9. Arbeiten Sie allein oder in einer Gruppe oder abwechselnd?

(kurze Beschreibung und Gruppengröße verlangen!)

10. Wie hoch ist Ihr durchschnittlicher monatlicher Nettoverdienst?
-

11. Wieviel haben Sie davon ungefähr durch Überstunden verdient?
-

12. Wenn Ihre Frau (Mann) berufstätig ist, was verdient sie (er) netto?

13. Wie hoch ist das gesamte Familieneinkommen (netto) (incl. evtl. dritte Zuverdiener: Kinder, Eltern, Verwandte)?

14. Gibt es für Ihre Lohnfestsetzung einen Tarifvertrag?

15. Können Sie mir einige Lohn- und Arbeitsbedingungen aus dem Tarifvertrag nennen, die für Sie zutreffen? (möglichst viele Nennungen erhalten)

16. Erhalten Sie noch Zulagen, die über den Tarif hinausgehen? welche? (möglichst viele Nennungen)

17. Können Sie sagen, wie sich Ihr Lohn zusammensetzt?

Tariflohn	
Zulagen	
Stundenendlohn	

18. Nach welcher Lohnform werden Sie bezahlt?

Interviewerfeststellung

Einzelakkord

Einzelakkord und Stundenlohn (was überwiegt? %-Anteil nennen lassen)

Gruppenakkord (wieviele)

Stundenlohn

Grundlohn mit Prämie

Monatsgehalt

Monatsgehalt mit Prämie

sonstige Entlohnung

19. Nach welcher Lohngruppe werden Sie bezahlt?

20. Können Sie die im Tarifvertrag stehenden Arbeitsanforderungen nennen, die für Ihre Lohngruppe gefordert sind?

(Erklärung: Im TV steht doch bei jeder Lohngruppe, was derjenige, der in dieser LG arbeitet, können muß, wie lange die Anlernzeit ist usw., können Sie uns sagen ...)

21. Wieviel müßten Sie mindestens verdienen, um gerade einigermaßen leben zu können?

(Erklärung: also das Existenzminimum)

22. und ... was müßten Sie verdienen, um ohne Sorgen leben zu können?
-

23. Die Lohnhöhen der einzelnen Arbeiter werden nach vielen verschiedenen Lohngruppen und Zulagensystemen festgelegt.

Dazu gibt es unterschiedliche Meinungen: KARTEN

a) Kollege Müller sagt: Die Unterschiede sind dazu da, damit die Arbeiter gegeneinander ausgespielt werden können und der Unternehmer den Nutzen davon hat

b) Kollege Meier sagt: Die Unterschiede sind dazu da, damit jeder nach seiner Leistung bezahlt wird.

Geben Sie mir bitte die Antwortkarte der Meinung, der Sie eher zustimmen.

Warum hat dieser Kollege eher recht?

24. Und was meinen Sie, werden Sie für Ihre Arbeitsleistung richtig bezahlt?

ja/nein - Warum?

25. Würden Sie sagen, daß die Arbeiter heute gerecht bezahlt werden?

ja/nein - Warum?

26. Wenn nein, wie würde Ihrer Meinung nach ein gerechter Lohn aussehen?
(differenziert nachfragen: feste Zahl, Leistung, Prestige, Prod.zuwachs, Bedürfnisse ...)
-

27. Glauben Sie, daß heutzutage überhaupt ein gerechter Lohn für Arbeiter möglich ist?
ja/nein - Warum?
-

28. Ist Ihr Lohn im Vergleich zum Lohn Ihrer Arbeitskollegen/innen, die gleiche oder ähnliche Arbeit machen
eher zu hoch - warum?
richtig
eher zu niedrig - warum?
falls zu niedrig, wieviel müßten Sie mehr verdienen?
-

29. Werden Sie hier im Betrieb im Vergleich zu anderen Betrieben
eher höher
genauso
eher niedriger bezahlt
und warum?
-

30. Bekommen Frauen hier im Betrieb für gleiche oder ähnliche Arbeit, wie Männer sie tun, den gleichen Lohn?
ja
falls nein, warum nicht?
Sollte man das ändern?
wenn ja, warum, wie?
wenn nein, warum nicht?
-

31. Werden durch die unterschiedlichen Löhne hier im Betrieb die Frauen gegen die Männer ausgespielt?
wenn nein, warum nicht?
wenn ja, was halten Sie davon?
wem nutzt das?

was kann man/sollte man dagegen tun?

32. Wovon ist die Höhe des Lohnes in erster Linie abhängig?

Wählen Sie bitte von den Antwortkarten 3 aus, diese in Reihenfolge

- a) von der Geschlechtszugehörigkeit (also ob man Mann
 - b) von der Arbeitsleistung oder Frau ist)
 - c) von der Berufsausbildung
 - d) vom gewerk. Organisationsgrad der Belegschaft und Stärke des Betriebsrats
 - e) von den ausgehandelten Tarifverträgen
 - f) von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage
 - g) von der Beliebtheit beim Vorgesetzten
-

33. Welche Vorteile und Nachteile hat für Sie der Stunden/Akkordlohn?(also nach dem fragen, worin überwiegend gearbeitet wird)
-

34. In welcher Lohnart würden Sie lieber arbeiten?
warum?
-

35. Glauben Sie, daß Sie durch eine der folgenden Möglichkeiten zu einem höheren Lohn kommen können?
wenn ja wie?(Antwortkarten geben lassen!)

- a) andere Arbeit
 - b) neue Arbeitsplatzbewertung
 - c) mit Meister/Vorgesetzten gut stellen
 - d) über meine Bezahlung beschweren
 - e) anstrengen und gute Arbeit zeigen
 - f) Hilfe von BR/Vertrauensmann
 - g) mit Kündigung drohen
 - h) an Lohnkommission wenden
 - i) mit Kampfmaßnahmen
 - j) nicht ist möglich
 - k) andere Möglichkeit
-

36. Man hört oft folgenden Satz: Wenn die Löhne steigen, dann steigen auch die Preise!

Sind Sie auch dieser Meinung?

Wenn ja, warum?

wenn nein, warum nicht?

37. Würden Sie sagen, daß die Löhne in Ihrem Betrieb im Verhältnis zu den Gewinnen der Unternehmer gerecht sind?

(offen)

38. Sind Sie gewerkschaftlich organisiert?

ja, warum

nein, warum nicht

b) seit wann?

c) wodurch sind Sie Mitglied geworden?
(als Beispiele nennen: Kollegen, Betriebsrat, Vertrauensleute, Streik, Eltern ...)

d) falls ja, haben Sie eine gewerk. Funktion im Betrieb/außerhalb?

39. Ich habe hier Meinungen von Kollegen über die Gewerkschaften. Welcher Kollege hat eher recht?

a) Kollege Müller sagt: Die Grundprobleme der Arbeiter sind heute gelöst, darum sind die Gewerkschaften überflüssig.

b) Kollege Meier sagt: Die Grundprobleme der Arbeiter sind heute gelöst, aber es kann nicht schaden, wenn die Arbeiter ihre eigene Organisation haben.

c) Kollege Schmidt sagt: Die Arbeiter brauchen die Gewerkschaften, um das Erreichte gegen die Unternehmer abzusichern und zu schützen.

d) Kollege Schulze sagt: Die Gewerkschaften sind heute genauso nötig wie früher. Die Lage der Arbeiter sollte mit Hilfe einer starken Gewerkschaft verbessert werden.

Geben Sie uns bitte die Antwortkarte derjenigen Meinung, der Sie eher zustimmen.
(keine Begründung verlangen)

40. Wie verhalten sich Ihrer Meinung nach die Gewerkschaften bei ihren Lohnforderungen?
(offen)
-

41. Für welche der folgenden Punkte sollten sich Ihrer Meinung nach die Gewerkschaften mehr einsetzen? Können Sie das bitte in einer Rangfolge angeben?
- a) kürzere Laufzeit der Tarifverträge
 - b) engerer Kontakt zw. Gewerk.führung und Arbeitern
 - c) Durchsetzung weiterer Mitbestimmung
 - d) bessere Arbeitsbedingungen
 - e) höhere Lohnforderungen
 - f) Herabsetzung des Rentenalters
 - g) mehr Schutz vor Arbeitslosigkeit
 - h) bessere Altersversorgung
-

42. Sollten Ihrer Meinung nach Lohnforderungen auch heute noch mit einem Streik durchgesetzt werden, falls andere Mittel erfolglos sind?
-

43. Regierung und Parlament sollen das ganze Volk vertreten, die Gewerkschaft dagegen ist eine Organisation der Arbeiter. Halten Sie es für richtig, daß die Gewerkschaft zum Streik aufruft, wenn die Regierung demokratische Grundrechte abschaffen will?
-

44. Es wird oft gesagt, daß die Arbeiter die Gewerkschaften nicht genügend unterstützen, was ist Ihre Meinung dazu und warum?
ja/nein, warum?
-

45. Was ist für Sie im Betrieb das wichtigste?
(in Rangfolge bringen lassen!)

- a) nicht so anstrengende Arbeit
- b) Anerkennung und Freude an der Arbeit
- c) guter Kontakt zu Vorgesetzten
- d) Lohnhöhe
- e) guter Kontakt zu Kollegen
- f) Unfallsicherheit

- g) gute Aufstiegsmöglichkeiten
- h) gute Sozialleistungen
- i) daß ich meine Ruhe habe

Zusatzfragen: a) Warum haben Sie den Lohn auf
Platz gesetzt?

- b) warum nicht auf Platz 1?
(erst nach Beantwortung von a) !)

46. Ich nenne Ihnen hier drei Meinungen:

- a) Kollege Müller sagt: Die Arbeiter sind mit ihrer Situation im allgemeinen zufrieden.
- b) Kollege Meier sagt: Die Arbeiter sind mit ihrer Situation nicht zufrieden; sie könnten sie aber ändern, wenn sie nur wollten.

Geben Sie bitte die Antwortkarte desjenigen, der recht hat!

Warum hat er recht?

47. Es gibt Kollegen, die sagen, daß Industriearbeit zwar notwendig aber menschenunwürdig ist.

Was meinen Sie dazu?

48. Ist es Ihnen eigentlich egal, wo Sie Ihr Geld verdienen, in welchem Betrieb Sie arbeiten, was Sie machen, die Hauptsache Sie verdienen soviel Geld wie jetzt?

ja/nein - warum?

49. Was kann Ihrer Meinung nach ein Arbeiter erreichen, wenn er sein ganzes Leben lang schuftet?

50. Zwei Kollegen unterhalten sich:

- a) Kollege Müller meint: Die Unternehmer werden durch unsere Arbeit immer reicher. Zwar bekommt der Arbeiter auch mehr Lohn als früher, aber der Abstand zwischen Arbeitern und Unternehmern wird von Jahr zu Jahr größer.

- b) Kollege Schulze meint: Die Unternehmer werden durch unsere Arbeit zwar immer reicher, aber die Löhne steigen auch, so daß der Abstand gleich bleibt.

Wer hat recht (Antwortkarte geben lassen) und warum?

51. Zwei andere Kollegen unterhalten sich:

- a) Kollege Schmidt sagt: Der Arbeiter ist als Arbeiter geboren, deshalb bleibt der Arbeiter auch immer unten, auch wenn er sich noch so anstrengt.
- b) Kollege Meier sagt: Jeder hat die Chance, wenn er sich bemüht, etwas zu werden und aufzusteigen.

Wem würden Sie zustimmen (Antwortkarte) und warum?

52. Was haben Sie eigentlich davon, wenn Sie täglich anstrengende Arbeit in der Fabrik machen?

53. Was sollte in unserem Staat für Arbeiter besser sein?

- b) Meinen Sie, daß es einen Staat geben kann, indem es dem Arbeiter besser geht?

c) Was sollte da im Betrieb anders/besser sein?

54. Was halten Sie vom Betriebsrat?

Zusatzfragen an Frauen:

55. Warum sind Sie berufstätig?

- a) weil Sie sich den Unterhalt verdienen müssen
- b) weil das Einkommen der Familie sonst nicht ausreicht
- c) weil für den Zuverdienst etwas besonderes geschafft werden soll, was
- d) weil mir die Hausarbeit allein zu eintönig ist
- e) weil mir die Arbeit hier im Betrieb Spaß macht
-

56. Würden Sie lieber nur Hausfrau sein?

57. Wie lange wollen Sie arbeiten?

58. Wo wohnen Sie? Ort/Einwohnerzahl

59. Wie wohnen Sie? Interviewerfeststellung

Untermiete
Hauptmiete
Eigentumswohnung
eigenes Haus
bei den Eltern/Verwandten
sonstiges

60. a) Falls zu Miete: Wieviel Miete zahlen Sie monatlich?

b) Wieviel haben Sie monatlich am Haus/Eigentumswohnung abzuführen?

61. Wie alt sind Sie?

62. Familienstand: ledig-verheiratet-verwitwet-geschieden-

63. a) Ist Ihre Frau (Mann) berufstätig?

b) wenn ja, als was? Interviewerfeststellung:

angel./ungel. Arbeiter
Facharbeiter/Handwerker
unterer Angest./Beamter
mittl. " "
höherer " "
selbständ. Landwirt
sonst. Selbständiger
sonstiges
w. n.
k. A.

64. Wieviel Kinder haben Sie?

b) davon in Ausbildung: ... als was?

65. Welche Berufsstellung hat Ihr Vater? Interviewer-
feststellung

angel./ungel. Arbeiter
Facharbeiter/Handwerker
unterer Angest./Beamter
mittl. " " was?
höherer " " was?
selbständiger Landwirt
sonstiger Selbständiger, ...
sonstiges
k. A.
w. n.

66. Welche Schule haben Sie zuletzt besucht?

Interviewerfeststellung

Volksschule mit/ohne Abschluß
Mittelschule o. Abschluß
Gymnasium ohne Abschluß (bis Klasse?)
Mittlere Reife/Handelsschule
Abitur
sonstiges

67. Welche der folgenden Gegenstände besitzen Sie?
Interviewerfeststellung

Grundstück/Garten	Wert ca.
PKW, Marke	Wert
TV schwarz/weiß - Farbe	
Kühlschrank	
Telefon	
modernes Wohnzimmer,	Wert
modernes Schlafzimmer,	Wert
moderne Küche,	Wert
Sparguthaben/Postspargbuch, Bankguthaben, Höhe	
Wertpapiere,	Wert
sonstiges	

68. Heutzutage finanziert fast jeder seine Anschaffungen durch Ratenkauf. Machen Sie das auch?

ja wofür in welcher Höhe?
nein

L i t e r a t u r v e r z e i c h n i s

(Genannt sind auch zum Problemkreis gehörende Titel, deren grundlegende oder selbstverständliche Einzelaussagen nicht in den Anmerkungen erscheinen.)

Abendroth, Wolfgang, Die Deutschen Gewerkschaften, Heidelberg 1955

Abendroth, Wolfgang, Aufstieg und Krise der deutschen Sozialdemokratie, Frankfurt/M. 1964

Abendroth, Wolfgang, Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung, Frankfurt/M. 1966

Abendroth, Wolfgang, Antagonistische Gesellschaft und politische Demokratie, Neuwied/Berlin 1967

Adorno, Theodor, W., Eingriffe. Neun kritische Modelle, Frankfurt/M. 1966

Adorno, Theodor, W., Hrsg., Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft, Stuttgart 1969

Agnoli, Johannes, Die Transformation der Demokratie, Frankfurt/M. 1968

Albers, Detlev, u. a., Klassenkämpfe in Westeuropa, Reinbek bei Hamburg 1971

Arbeiterbildung - Tradition und Zukunft, hrsg. von Arbeit und Leben, Sonderheft Nr. 4, o. O., o. J.

Balabanoff, Angelica, Erziehung der Massen zum Marxismus, Berlin 1927

Baldamus, Wilhelm, Der gerechte Lohn, Berlin 1960

Baran, Paul/Sweezy, Paul, M., Monopolkapital, Frankfurt/M. 1967

Basso, Lelio, Zur Theorie des politischen Konflikts, Frankfurt/M. 1969

Basso, Lelio, u. a., Arbeiterkontrolle, Streiks, Klassenanalyse, Berlin 1970

Becker, Egon, u. a., Erziehung zur Anpassung, Schwalbach bei Frankfurt/M. 1967

Bednarik, Karl, Der junge Arbeiter von heute, Stuttgart 1952

Belardi, Nando, Arbeiterbildung und Sozialwissenschaft, in: Hessische Blätter für Volksbildung Nr. 2/1973

Bergmann, Joachim/Zapf, Wolfgang, Kommunikation im Industriebetrieb, Frankfurt/M. 1960

Blauner, R., Alienation and Freedom, Chicago/London 1964

- Brocher, Tobias, Gruppendynamik und Erwachsenenbildung, Braunschweig 1967
- Brock, Adolf u. a., Themenkreis Betrieb, 4 Bde., Frankfurt/M. 1969
- Brown, J. C. A., Psychologie der industriellen Leistung, Reinbek bei Hamburg 1956
- Bundesvorstand des DGB, Hrsg., 10 Jahre Bildungsarbeit in den Bundesschulen des DGB 1950 - 60, o. O., o. J.
- Burisch, Wolfram, Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1971
- Conert, Hansgeorg, Gewerkschaften heute, Ordnungsfaktor oder Gegenmacht, o. O., 1970
- Crusius, Reinhard/Wilke, Manfred, Elemente einer Theorie der Gewerkschaften im Spätkapitalismus, Berlin 1971
- Dahrendorf, Ralf, Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung. Eine Kritik, München 1965
- Deppe, Frank, Das Bewußtsein der Arbeiter, Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971
- Deppe, Frank, Mitbestimmung und Fremdbestimmung im Bewußtsein der Arbeiter. Ein Beitrag zur Diskussion um die Ausweitung der Mitbestimmung, in: Blätter für deutsche und internationale Politik Nr. 3/1969
- Deppe, Frank/Lange, Hartmut, Zur Soziologie des Arbeiter- und Klassenbewußtseins. Ein kritischer Literaturbericht, in: Das Argument, 12. Jg. Dezember 1970, Nr. 61 (Teil 1), und Nr. 62 (Teil 2)
- Deppe, Frank, u. a., Kritik der Mitbestimmung, Partnerschaft oder Klassenkampf, Frankfurt/M. 1969
- Deppe-Wolfinger, Helga, Arbeiterjugend - Bewußtsein und politische Bildung, Frankfurt/M. 1972
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Hrsg., Das neue Betriebsverfassungsgesetz. Textausgabe 1971, o. O., 1971
- Dobb, Maurice, Der Lohn, Frankfurt/M. 1970
- Engels, Friedrich, Die Lage der arbeitenden Klasse in England. MEW Bd. 2, Berlin(O) 1970
- Feidel-Mertz, Zur Ideologie der Arbeiterbildung, Frankfurt/M. 1964
- Feidel-Mertz, Hrsg., Zur Geschichte der Arbeiterbildung, Bad Heilbrunn 1968
- Ferber, Christian von, Arbeitsfreude, Stuttgart 1959

Feuersenger, Marianne, Hrsg., Gibt es noch ein Proletariat?
Frankfurt 1970

Folgen einer Theorie, Essays über 'Das Kapital' von
Karl Marx, Frankfurt/M. 1967

Freud, Sigmund, Gesammelte Werke, 18 Bde. Frankfurt 1966 ff

Fricke, Fritz, Der Bildungsauftrag der Gewerkschaften, in:
Offene Welt, Nr. 38 (1955)

Friedmann, Georges, Zukunft der Arbeit. Perspektiven der
industriellen Gesellschaft, Köln 1952

Friedmann, Georges, Die Grenzen der Arbeitsteilung,
Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 7, Frank-
furt/M. 1959

Friedeburg, Ludwig von, Soziologie des Betriebsklimas.
Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in
industriellen Großbetrieben, Frankfurter Beiträge
zur Soziologie, Bd. 13, Frankfurt/M. 1963

Fromm, Erich, Der moderne Mensch und seine Zukunft,
Frankfurt/M. 1960

Fürstenberg, Friedrich, Die Soziallage der Chemiewarbeiter,
Neuwied/Berlin 1969

Fürstenberg, Friedrich, Probleme der Lohnstruktur, Tü-
bingen 1958

Fürstenberg, Friedrich, Die soziale Funktion der Lei-
stungsanreize im Industriebetrieb, in: Kölner Zeit-
schrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 7. Jg.
Heft 4/1955

Gelger, Theodor, Die Klassengesellschaft im Schmelztie-
gel, Köln und Hagen 1949

Giesecke, Hermann, Didaktik der politischen Bildung,
München 1969

Giesecke, Hermann, u. a., Politische Aktion und politi-
sches Lernen, München 1971

Glucksmann, André, u. a., Revolution Frankreich 1968. Er-
gebnisse und Perspektiven, Frankfurt/M. 1969

Götte, Martin, Betriebsklima, Göttingen 1962

Gorz, André, Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neo-
kapitalismus, Frankfurt/M. 1969

Gorz, André, Die Aktualität der Revolution. Nachtrag zur
'Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus',
Frankfurt/M. 1970

Gorz, André, Der schwierige Sozialismus, Frankfurt/M.
1969

- Gottschalch, Wilfried, Soziologie der politischen Bildung, Frankfurt/M. 1970
- Grimm, Susanne, Die Bildungsabstinenz der Arbeiter, München 1966
- Grosser, Dieter, Hrsg., Konzentration ohne Kontrolle, Reihe 'Kritik', Band 2, Köln und Opladen 1969
- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, verschiedene Ausgaben
- Habermas, Jürgen, u. a., Student und Politik. Eine soziologische Untersuchung zum politischen Bewußtsein Frankfurter Studenten, Neuwied/Berlin 1961
- Heer, Hannes, Burgfrieden oder Klassenkampf. Zur Politik der sozialdemokratischen Gewerkschaften 1930 - 1933, Neuwied/Berlin 1971
- Heinz, Margarete, Politisches Bewußtsein der Frauen. Eine Sekundäranalyse empirischer Materialien, München 1971
- Herkommer, Sebastian, Zum politischen Interesse und Bewußtsein der Arbeiter, in: Neue Kritik Nr. 28/1965
- Hirsch-Weber, Wolfgang, Gewerkschaften in der Politik. Von der Massenstreikdebatte zum Kampf um das Mitbestimmungsrecht, Köln und Opladen 1959
- Hörning, Karl H., Hrsg., Der 'neue' Arbeiter. Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen, Frankfurt/M. 1971
- Hoffmann, Reinhard, Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, Frankfurt/M. 1971
- Hofmann, Werner, Hrsg., Sozialökonomische Studententexte, Bde. 1 - 3, Berlin 1964 ff
- Hofmann, Werner, Ideengeschichte der sozialen Bewegung des 19. und 20. Jahrhunderts, Berlin 1970
- Hofmann, Werner, Grundelemente der Wirtschaftsgesellschaft. Ein Leitfadens für Lehrende, Reinbek bei Hamburg 1969
- Horkheimer, Max/Adorno, Theodor W., Dialektik der Aufklärung. Philosophische Fragmente, Amsterdam 1947
- Horné, Alfred, Hrsg., Gibt es einen gerechten Lohn? Frankfurt/M. 1965
- Horné, Alfred, Hrsg., Zwischen Stillstand und Bewegung. Eine kritische Untersuchung über die Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft, Frankfurt/M. 1965

Huffschnid, Jörg, Die Politik des Kapitals. Konzentration und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik, Frankfurt/M. 1971

Institut für Marxistische Studien und Forschungen, Hrsg., Die Septemberstreiks 1969, Darstellung - Analyse - Dokumente der Streiks in der Stahlindustrie, im Bergbau, in der metallverarbeitenden Industrie und anderen Wirtschaftsbereichen, Frankfurt/M. 1969

Institut für Marxistische Studien und Forschungen, Hrsg., Mitbestimmung als Kampfaufgabe. Grundlagen - Möglichkeiten - Zielrichtungen. Eine theoretische, ideologiekritische und empirische Untersuchung zur Mitbestimmungsfrage in der Bundesrepublik, Köln 1971

Institut für Sozialforschung an der J. W. von Goethe-Universität Frankfurt/M., Zwischenbericht über den Stand der Arbeiten am Forschungsprojekt 'Die Funktion der Gewerkschaften im Prozeß der gesellschaftlichen Entwicklung Westdeutschlands', Frankfurt/M. 1969

Institut für Sozialforschung an der J. W. von Goethe-Universität Frankfurt/M., Grenzen des Lohnanreizes. Eine soziologische Analyse der technischen, sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen des Leistungslohnes, Bd. 1 und 2, Luxemburg 1962

Institut für Arbeiterbildung Berlin, Hrsg., Bildungsinteresse Berliner Arbeiter. Eine Untersuchung zum Problem der Arbeiterbildung, Berlin-Dahlem 1953

Jacobi, Otto, u. a., Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch '72, Frankfurt/M. 1972

Jaeggi, Urs, Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik. Elemente einer gesamtgesellschaftlichen Analyse. (Neue Ausgabe von 'Macht und Herrschaft in der BRD'), Frankfurt/M. 1973

Jaide, Walter, Junge Arbeiterinnen, München 1969

Jaide, Walter, Jugend und Demokratie. Politische Einstellungen der westdeutschen Jugend, München 1970

Janowitz, Morris, Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 10. Jg. Nr. 1/1958

Kentler, Helmut, Jugendarbeit in der Industrielwelt, München 1959

Kern, Horst/Schumann, Michael, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein, 2 Bde., Frankfurt/M. 1970

- Klein, Edwin/Weick, Edgar, Anmerkungen zur Diskussion einer Theorie der Erwachsenenbildung, in: Hessische Blätter für Volksbildung, Nr. 4/1970
- Kirchheimer, Otto, Politische Herrschaft. Fünf Beiträge zur Lehre vom Staat, Frankfurt/M. 1967
- Kluth, Heinz/Lohmar, Ulrich, Arbeiterjugend gestern und heute, Heidelberg 1955
- Kofler, Leo, Der proletarische Bürger. Marxistischer oder ethischer Sozialismus? Wien 1964
- Kofler, Leo, Die drei menschlichen Tragödien des 20. Jahrhunderts und das Problem der Bildung, Heft Nr. 36 in der Reihe 'Dortmunder Vorträge', hrsg. vom Kulturstadamt der Stadt Dortmund, o. O., o. J.
- Korsch, Karl, Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922), Frankfurt/M. 1968
- Korsch, Karl, Karl Marx, Frankfurt/M. 1969
- Krahl, Hans-Jürgen, Konstitution und Klassenkampf. Zur historischen Dialektik von bürgerlicher Emanzipation und proletarischer Revolution, Frankfurt/M. 1971
- Kress, Gisela/Senghaas, Dieter, Politikwissenschaft. Eine Einführung in ihre Probleme, Frankfurt/M. 1969
- Kuczynski, Jürgen, Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus, Bd. 36, Berlin(O) 1966
- Kuda, Rudolf, Arbeiterkontrolle in Großbritannien. Theorie und Praxis, Frankfurt/M. 1970
- Kuhlmeyer, Elfriede/Blume, Otto, Die Ungelernten. Ihre Herkunft - ihre Zukunft, Göttingen 1966
- Kulischer, Josef, Allgemeine Wirtschaftsgeschichte des Mittelalters und der Neuzeit, 2 Bde., München 1958
- Lehr, Ursula, Die Frau im Beruf, Frankfurt/M. 1969
- Lenin, W. I., Ausgewählte Werke, Bd. 1, Berlin(O) 1965
- Lepsius, Rainer, M., Strukturen und Wandlungen im Industriebetrieb, München 1960
- Lohnrahmenabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, gültig ab 1.5.1970, o. O., o. J.
- Lukács, Georg, Geschichte und Klassenbewußtsein. Studien über marxistische Dialektik, Berlin 1923

- Lutkat, Bernhard, Die Bedeutung der kleinen Gruppen im Betrieb für die Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, Arbeitsheft Nr. 006 der Industriengewerkschaft Metall, hrsg. vom Bundesvorstand, o. O., o. J. (1969)
- Lutz, B./Willener, A., Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform, Luxemburg 1960
- Luxemburg, Rosa, Gesammelte Werke, Bde. 1.1 und 2, Berlin(O) 1972
- Mallet, Serge, Die neue Arbeiterklasse, Neuwied/Berlin 1972
- Mandel, Ernest, Entstehung und Entwicklung der ökonomischen Lehre von Karl Marx, Frankfurt/M. 1968
- Mandel, Ernest, Marxistische Wirtschaftstheorie, Frankfurt/M. 1970
- Marx, Karl, Das Kapital, Bde. 1 - 3, in: MEW, Bde. 23 - 25, Berlin(O) 1965
- Marx, Karl, Lohnarbeit und Kapital, MEW, Bd. 6, Berlin(O) 1970
- Marx, Karl, Lohn, Preis und Profit, MEW, Bd. 16, (Berlin(O) 1971
- Marx, Karl, Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, (Rohentwurf 1857 - 1858), Frankfurt/M. o. J. (1971)
- Mauke, Michael, Die Klassentheorie von Marx und Engels, Frankfurt/M. 1971
- Mausolf, Anneliese, Gewerkschaft und Betriebsrat im Urteil der Arbeitnehmer, Darmstadt 1952
- Mayer, A./Herwig, B., Betriebspsychologie, Göttingen 1961
- Mayer, Evelies, Theorien zum Funktionswandel der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1973
- Mayntz, Renate, Die soziale Organisation des Industriebetriebes, Stuttgart 1966
- Meier, Artur, Die Bestrebung der revolutionären deutschen Arbeiterbewegung zur systematischen sozialistischen Bildung und Erziehung erwachsener Werktätiger (1918 - 1923), Diss. Humboldt-Universität, Berlin(O) 1964 (Nachdruck unter dem Titel 'Proletarische Erwachsenenbildung', Hamburg 1971)
- Meinhof, Ulrike Marie, Frauen sind billiger, in: Frankfurter Hefte, Nr. 5 und 6, 1967
- Meschkat, Klaus/Negt, Oskar, Hrsg., Gesellschaftsstrukturen, Frankfurt/M. 1973

- Miller, D. C./Form, W. H., Unternehmung, Betrieb und Umwelt. Soziologie des Industriebetriebes und der industriellen Gesellschaft, Köln und Opladen 1957
- Mills, C. W., Kritik der soziologischen Denkweise, Neuwied/Berlin 1963
- Moeller, Carola, Die Einfügung der ungelernten Jungarbeiterin in den industriellen Arbeitsprozeß, Meisenheim 1966
- Mottek, Hans, Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, 2 Bde., Berlin(0) 1968 ff
- Müller, Wolfgang/Neuß, Christel, Sozialstaatsillusion und der Widerspruch von Lohnarbeit und Kapital, in: Sozialistische Politik, Nr. 6/7 1970
- Naphtali, Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Frankfurt/M. 1969
- Negt, Oskar, Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung. Überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M. 1971
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander, Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit, Frankfurt/M. 1972
- Noé, Claus, Gebändigter Klassenkampf. Tarifautonomie in der Bundesrepublik, Berlin 1970
- Noelle, Elisabeth, Umfragen in der Massengesellschaft. Einführung in die Methoden der Demoskopie, Reinbek bei Hamburg 1963
- Oetinger, Friedrich, Partnerschaft. Die Aufgabe der politischen Erziehung, Stuttgart 1956
- Oetjen, Hinrich, Erste Resultate der neuen Methoden der Jugendbildungsarbeit der IG Chemie-Papier-Keramik, in: Heidelberger Blätter, Nr. 11/1967
- Offe, Claus, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen 'Leistungsgesellschaft', Frankfurt/M. 1970
- Ortmann, Hedwig, Arbeiterfamilie und sozialer Aufstieg. Kritik einer bildungspolitischen Leitvorstellung, München 1971
- Osterland, Martin, u. a., Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt/M. 1973
- Papcke, Sven Gustav, Hrsg., Anpassung oder Widerstand? Gewerkschaften im autoritären Staat, Frankfurt/M. 1969

- Pirker, Theo/Braun, Siegfried, u. a., Arbeiter - Management - Mitbestimmung. Eine industriesoziologische Untersuchung der Struktur, der Organisation und des Verhaltens der Arbeiterbelegschaften in Werken der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, Stuttgart und Düsseldorf 1955
- Popitz, Heinrich/Bahrtdt, Hans-Paul, u. a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen 1967
- Popitz, Heinrich/Bahrtdt, Hans-Paul, u. a., Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen 1964
- Pornschlegel, Hans, u. a., Menschliche Leistung und Arbeitsergebnis, Arbeitsheft Nr. 812, hrsg. vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, Köln 1967
- Pross, Helge, Soziale Schichtung in der Bundesrepublik, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 9. Jg. (1964), S. 390 - 405
- Pross, Helge, Kapitalismus und Demokratie. Studien über westdeutsche Sozialstrukturen, Frankfurt/M. 1972
- Radke, Olaf, Betriebsnahe Tarifpolitik, Arbeitsheft Nr. 400, hrsg. vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, o. O., 1967
- Radke, Olaf/Rathert, Wilhelm, Gleichberechtigung. Eine Untersuchung über die Entwicklung und Effektivverdienste der Frauen in der Metallindustrie nach dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes, Frankfurt/M. 1964
- Walter-Raymond-Stiftung, Hrsg., Der Mensch im Betrieb. Freiheit und Persönlichkeit - Möglichkeiten und Grenzen, Teil II. Aus der Sicht der sozialen Gliederung des Betriebes, Köln und Opladen 1962
- Rajewsky, Xenia, Arbeitskampfrecht in der Bundesrepublik, Frankfurt/M. 1970
- Rieland, Wolfgang, Hrsg., Fiat-Streiks. Massenkampf und Organisationsfrage, München 1970
- Rohr, Christina, Hrsg., Verhaltensänderung. Psychologische Theorie der Veränderung menschlichen Verhaltens, München 1972
- Rosdolsky, Roman, Zur Entstehungsgeschichte des Marx'schen 'Kapital'. Der Rohentwurf des 'Kapital' 1857 - 58, 2 Bde., Frankfurt/M. 1969
- Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, gültig ab 1.1.1969; beschlossen auf dem 9. ordentlichen Gewerkschaftstag in München, o. O., o. J. (1969)

- Schäfer, Gert/Nedelmann, Carl, Hrsg., Der CDU-Staat. Analysen zur Verfassungswirklichkeit der Bundesrepublik, 2 Bde., Frankfurt/M. 1969
- Schellhoss, Hartmut, Apathie und Legitimität - Das Problem der neuen Gewerkschaft, München 1967
- Schmiederer, Rolf, Zur Kritik der politischen Bildung. Ein Beitrag zur Soziologie und Didaktik des politischen Unterrichts, Frankfurt/M. 1971
- Schmiederer, Rolf, Zwischen Affirmation und Reformismus. Politische Bildung in Westdeutschland seit 1945, Frankfurt/M. 1972
- Schmidt, Eberhard, Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1971
- Schneider, Dieter, Hrsg., Zur Theorie und Praxis des Streiks, Frankfurt/M. 1971
- Schneider, Michael, Frauen bei Bosch, in: Kursbuch Nr. 21/1970
- Schramm, Wilbur, Hrsg., Grundfragen der Kommunikationsforschung, München 1970
- Schudlich u. a., Arbeiterbildung heute - Europäische Perspektiven, Manuskript, Frankfurt/M. 1972
- Schulz, Ursula/Jessen, Hans, Hrsg., Ein Jahrhundert Arbeiterbildung in Deutschland. Bekenntnisse, Wege, Ziele, Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft 'Arbeit und Leben', Nr. 2/3, o. O., 1964
- Schumann, Michael, u. a., Am Beispiel der Septemberstreiks. Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Eine empirische Untersuchung, Frankfurt/M. 1971
- Schuster, Dieter, Die Deutschen Gewerkschaften, Hrsg., DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf 1969
- Siebert, Wolfgang, Arbeitsrecht, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Bd. 1, hrsg. von Erwin von Beckerath u. a., Göttingen 1956
- Söllner, Alfred, Arbeitsrecht, Stuttgart 1969
- Sultan, Herbert/Abendroth, Wolfgang, Bürokratischer Verwaltungsstaat und soziale Demokratie. Beiträge zur Staatslehre und Staatsrecht der Bundesrepublik, Hannover und Frankfurt/M. 1955
- Sweezy, Paul, M., Theorie der kapitalistischen Entwicklung. Eine analytische Studie über die Prinzipien der Marxschen Sozialökonomie, Köln 1959

- Symanowsky, Horst/Vilmar, Fritz, Die Welt des Arbeiters. Junge Pfarrer berichten aus der Fabrik, Frankfurt/M. 1960
- Tacke, Bernhard, Der Platz der Arbeiterbildung in der modernen Konzeption der Bildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 10/1967
- Teschner, Manfred, Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation. Eine betriebssoziologische Studie, Frankfurt/M. 1961
- Teschner, Manfred, Politik und Gesellschaft im Unterricht, Frankfurt/M. 1968
- Thomas, Konrad, Die betriebliche Situation der Arbeiter, Stuttgart 1964
- Thomas, Konrad, Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrialisierter Arbeitsvollzüge, Stuttgart 1969
- Tietgens, Hans, Die Zukunft der Arbeiterbildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 9. Jg., 1958, S. 21 ff
- Tietgens, Hans, Warum kommen wenig Industrie-Arbeiter in die Volkshochschule? Ein Gutachten zum Thema der 17. Arbeitstagung der Arbeitsgemeinschaft großstädtischer Volkshochschulen am 18./19.6.1964 in Kiel, Frankfurt/M. 1964
- Tietgens, Hans/Weinberg, Johannes, Erwachsene im Feld des Lehrens und Lernens, Braunschweig 1971
- Tomberg, Friedrich, Der Begriff der Entfremdung in den 'Grundrissen' von Karl Marx, in: Das Argument Nr. 52/1969
- Van de Vall, Mark, Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln und Opladen 1966
- Vilmar, Fritz, Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Basis demokratischer Betriebspolitik, Neuwied/Berlin 1971
- Vitt, Werner, Betriebsnahe Tarifpolitik, in: Express-International, Nr. 91 vom 20.2.1972 (Frankfurt/M.)
- Wald, Renate, Junge Arbeiterinnen. Eine Schilderung ihrer sozialen Situation, Diss. Köln 1959
- Wald, Renate, Industriearbeiter privat. Eine Studie über Lebensformen und Interessen, Stuttgart 1966
- Weick, Edgar, Bildungsmotivationen und Bildungsbarrieren in der Arbeiterbildung. Thesen und Texte zur Diskussion. Manuskript, o. O. (Falkenstein/Ts.), o. J. (1971)

Whyte, W. F., u. a., Lohn und Leistung, Köln und Opladen 1958

Wuthe, Gerhard, Gewerkschaften und politische Bildung, Hannover 1962

Wurzbacher, Gerhard, u. a., Die Junge Arbeiterin, München 1960

Zahn, Ernest, Soziologie der Prosperität, Köln/Berlin 1960

Zimmermann, Karl, Probleme der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit im Hinblick auf die Mitbestimmung, Diss. Köln 1965

Lebenslauf von Nando Belardi

Am 16.6.1946 wurde ich als erster Sohn des Schneidermeisters Josef Belardi und seiner Ehefrau Elli, geb. Schlicht, in Wetzlar geboren. Nach dem Besuch der Volksschule (1953 - 59) und einer Realschule (1959 - 64) in Wetzlar bestand ich am 4.11.1966 die (fachgebundene) Reifeprüfung der Wirtschaftsoberschule in Gießen. Vom Wintersemester 1966/67 bis einschließlich Sommersemester 1968 studierte ich Wirtschaftswissenschaften an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Justus Liebig-Universität in Gießen. Um mich an der Philosophischen Fakultät für das Fach Soziologie zu immatrikulieren, absolvierte ich am 15.9.1967 am Goethe-Gymnasium in Frankfurt/M. eine externe Ergänzungsprüfung für Wirtschaftsoberschüler zur Erlangung der allgemeinen Hochschulreife. Ab Wintersemester 1967/68 studierte ich im Hauptfach Soziologie, sowie Politik, Pädagogik und Psychoanalyse als Nebenfächer. In den Jahren 1969 und 1970 war ich Stipendiat der Friedrich-Ebert-Stiftung. Seit dem Beginn meiner Promotionsarbeit (Ende 1970) arbeite ich als hauptberuflicher pädagogischer Mitarbeiter an der Volkshochschule Wetzlar und bin dort für die Fachgebiete Politik, Gesellschaft und Erziehung zuständig. Außerdem bin ich noch in der gewerkschaftlichen Jugend- und Erwachsenenbildungsarbeit tätig.

Lebenslauf von Christel Zuschlag

Als Tochter des Landwirts Richard Glaß und seiner Ehefrau Emma, geb. Dopatka, wurde ich am 26.11.1943 in Aweyden, Kreis Sensburg in Ostpreußen geboren. Von 1950 bis 1954 besuchte ich die Volksschule in Leese, Kreis Nienburg/Weser, danach die Kreismittelschule in Stolzenau, Kreis Nienburg/Weser, die ich 1960 mit dem Abschluß der Mittleren Reife verließ. Nach 1 1/2jährigem Besuch der Staatlichen Berufsfachschule für Technisches Zeichnen in Hamburg bestand ich die Abschlußprüfung als Technische Zeichnerin und arbeitete anschließend bis 1963 in diesem Beruf. Von 1963 bis 1965 besuchte ich den naturwissenschaftlichen Zweig der Hindenburgschule in Nienburg/Weser, Staatliches Gymnasium für Mädchen, und bestand am 24.2.65 die Reifeprüfung. Vom Wintersemester 1965/66 bis einschließlich Sommersemester 1968 studierte ich Soziologie, Politik und Psychoanalyse an den Universitäten Marburg und Frankfurt und bestand am 20.5.68 das soziologische Vordiplom an der Johann-von-Goethe-Universität in Frankfurt. Anschließend studierte ich vom Wintersemester 1968/69 bis einschließlich Wintersemester 1969/70 an der Justus-Liebig-Universität in Gießen Soziologie im Hauptfach und im Nebenfach an der Abteilung für Erziehungswissenschaften. Am 8.6.1970 legte ich die Erste Staatsprüfung für das Lehrfach an Grund-, Haupt- und Realschulen ab und setzte anschließend mein Soziologiestudium an dieser Universität fort. Von Herbst 1970 bis Frühjahr 1972 hatte ich einen 8- bis 10stündigen Lehrauftrag am Hessenkolleg Wetzlar für das Fach Soziologie. Im Sommersemester 1972 bis einschließlich Sommersemester 1973 war ich studentischer Tutor für das Fach Soziologie an der Abteilung für Erziehungswissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen. Während meines ganzen Studiums war ich als Teamer in den verschiedensten Institutionen der politischen Bildungsarbeit tätig. Während meiner Promotionszeit wurde ich durch ein Promotions-Stipendium der Stiftung Mitbestimmung gefördert.

